




3 1761 11709367 4



Digitized by the Internet Archive
in 2023 with funding from
University of Toronto

<https://archive.org/details/31761117093674>

SQ1-2006
0-662-49312-5



**Public Service
Staffing Tribunal**

**Tribunal de la dotation
de la fonction publique**



240 Sparks Street
6th Floor West
Ottawa ON K1A 0A5
Canada

240, rue Sparks
6^e étage ouest
Ottawa (Ontario) K1A 0A5
Canada



The Honourable Beverly J. Oda
Minister of Canadian Heritage and Status of Women
Gatineau, Quebec
K1A 0M5

Dear Minister Oda:

In accordance with section 110 of the *Public Service Employment Act*, I am pleased to submit the first annual report of the Public Service Staffing Tribunal for the period April 1, 2005 to March 31, 2006, for tabling in Parliament.

Yours respectfully,

Guy Giguère
Chairperson and Chief Executive Officer



Table of Contents

Message from the Chairperson	1
Acknowledgements	3
About the Tribunal	4
History	4
Mandate	6
Mission	6
Values	6
Milestones	7
Members and Staff of the Tribunal	8
The First Year	9
Getting Started	9
Public Service Staffing Tribunal Regulations	10
Communications	10
Training	11
Case Management System	11
Mediation Services	12
Complaints to the Tribunal	13
Spending	14
Appendix 1 – Members' Biographies	15
Appendix 2 – Statutory Responsibilities	20
Appendix 3 – The Complaint Process	22
Appendix 4 – Staffing Complaint Resolution System	23
Appendix 5 – How to Contact the Tribunal	24



Message from the Chairperson

I have the honour and privilege of submitting the first annual report of the Public Service Staffing Tribunal to Parliament. The Tribunal was established as part of the *Public Service Modernization Act* (PSMA) to hear and consider complaints related to internal appointments and lay-offs in the federal public service.

Upon my appointment as Chairperson and Chief Executive Officer of the Tribunal on March 29, 2005, I was entrusted with setting up the new Tribunal and ensuring that it was ready to deal with complaints lodged under the new *Public Service Employment Act* (PSEA) once the Act came into force on December 31, 2005.

The first few months of any new organization present many challenges, and the Tribunal was no exception. Thanks to the contributions of a professional and dedicated transition team, I am proud to say that the Tribunal has realized many important accomplishments over the past year.

Some of our first tasks were very practical ones and consisted of: staffing positions key to the Tribunal's establishment, including that of the Vice-Chairperson; securing funding for our operations; leasing office space; purchasing equipment and furniture; and developing a Web site.

Our first major undertaking was an extensive consultation process with our stakeholders in order to develop regulations regarding the procedures for the hearing of complaints by the Tribunal. The process proved to be invaluable inasmuch as the final version of the regulations reflects the feedback received. After a final review by the Department of Justice, the *Public Service Staffing Tribunal Regulations* were registered on December 23, 2005 and published in the *Canada Gazette* on January 11, 2006.

With both the coming-into-force of the new PSEA, including new arrangements for staffing recourse, and the publication of the Tribunal's *Regulations*, it was crucial to ensure that all of our stakeholders were well informed about the Tribunal's mandate and procedures. For this reason, an outreach program consisting of information sessions, discussion groups and in-depth training has been developed and will continue to be delivered across the country.



The new PSEA underscores the importance of effective communication to resolve conflict in the public service and authorizes the Tribunal to offer mediation services at any stage of a complaint proceeding. In order to familiarize our stakeholders with our approach to mediation and thus increase the effectiveness of our services, a training program explaining the Tribunal's mediation process and the role of employer and employee representatives was developed. Mediation training is to commence in April 2006 and will be offered on an ongoing basis in regions across the country.

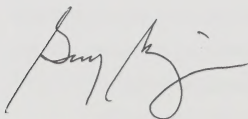
In the coming months, the effectiveness of the Tribunal's *Regulations* and processes will be monitored through regular consultation with stakeholders. We will use technology as much as possible to maintain a high level of responsiveness, ensure efficiency and provide information to our clients. A modern and efficient case management system will track the progress of each case and ensure that there are no unnecessary delays.

One of the primary objectives of the Tribunal is to help managers and employees to resolve their differences in a way that promotes constructive dialogue throughout the complaint process and fosters improved labour-management relations over the long term.

Accordingly, we will offer many opportunities for parties to resolve complaints without having to proceed to a formal hearing. In addition to our mediation program, the Tribunal may hold pre-hearing conferences to clarify or narrow the issues and thereby accelerate the process. Settlement conferences may also provide the parties with an opportunity to reach an agreement through discussion.

If and when a complaint does proceed to a hearing, the Tribunal will ensure that all parties are treated equitably, its proceedings are fair and transparent, and its decisions, sound and well reasoned.

The PSMA has provided the framework for continuous learning, fair and transparent employment practices and effective and collaborative labour relations in the federal public service. Now, it is up to all public servants to make the Act work for them and for all Canadians.



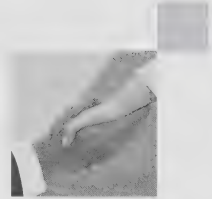
Guy Giguère
Chairperson

Acknowledgements

Setting up a new organization presents numerous challenges and cannot be done without the support and assistance of many individuals and organizations. The Tribunal wishes to recognize the contributions of all those who helped us meet the challenges and ensure that we were ready in time for the coming-into-force of the new PSEA on December 31, 2005.

We would especially like to thank the following for their contribution in helping us find and build a home: Monique Boudrias, Executive Vice President, Human Resources Management Agency of Canada; Carole Swann, Associate Deputy Minister, Industry Canada; Michael Nelson (formerly Assistant Deputy Minister Comptrollership and Administration, Industry Canada) now Registrar of Lobbyists; and Howard Dudley, Director, Facilities Management, Industry Canada; Guylaine Tessier, Property and Facility Manager; Carole Tait, Client Accommodation Services Advisor; and Robert Lahaie, Property and Facility Officer, all of Public Works and Government Services Canada; Martin Audet and Kristin Cook of Profac Building Management; and Richard James of Richard James Interiors.

We would also like to thank Sharon Smith, Principal Analyst, and Maria Booth, Senior Analyst, Treasury Board Secretariat, for their expertise and support in establishing and getting our budget approved; Denise Benoit and the entire Corporate Services team of the Public Service Labour Relations Board for their advice on administrative matters; and, finally, Bruce Gale, Director General, Applications Services Branch, Industry Canada, for providing us with access to their departmental Web site development services through Linda Solari, Louise Geyer and Peter Smith.



About the Tribunal



History

Over the years, a number of reports on human resources management in the federal public service, such as the Royal Commission on Financial Management and Accountability in 1979 and the Report of the Auditor General in 2000, have called for public service reform and ultimately led to the introduction of Bill C-25, an *Act to modernize employment and labour relations in the public service*, by the Government of Canada.

The PSMA was the product of the Task Force on Modernizing Human Resources Management in the Public Service created by the Prime Minister in April 2001 to develop a modern legislative and institutional framework that would enable the public service to attract, develop and retain the talent needed to serve Canadians in the coming century.

One of the many recommendations made by the Task Force was the establishment of a new, independent tribunal to deal with complaints related to staffing actions in the public service. In recommending the creation of a new tribunal, the Task Force sought to highlight the neutrality of a new recourse system. By definition, a tribunal is a quasi-judicial body that hears cases and makes decisions to give effect to government policies at arm's length from the government and on an independent basis. A tribunal's independence is key to its effectiveness.

A second goal of the Task Force was to ensure that an employee's concerns were the focus of the recourse process. A 1997 Public Service Commission report entitled "Recourse Causes and Impacts" concluded that persons who lodge appeals are mainly motivated by perceived injustices such as bias, discrimination, abuse of authority or unjust treatment¹. For this reason, the Task Force proposed two possible grounds for a staffing complaint:

- an alleged abuse of authority that resulted in the complainant not being selected for appointment, and
- an alleged denial of the right to be assessed in the official language of a person's choice.

¹ Public Service Commission, September 1997

It was also proposed that the tribunal be empowered to consider issues of discrimination as defined by the *Canadian Human Rights Act* (CHRA) if raised in the context of a staffing complaint.

Between June and September 2001, the Task Force consulted public service managers (including deputy heads and heads of agencies), employees at all levels and from all occupations and regions, Federal-Regional Councils, functional communities, bargaining agents and joint labour-management groups. The resulting framework to modernize human resources management in the public service was approved by Cabinet in late 2002. Bill C-25 was introduced in Parliament on February 6, 2003 and received Royal Assent on November 7, 2003.

The PSMA enacted a new *Public Service Labour Relations Act* and a new *Public Service Employment Act* and made significant changes to the *Financial Administration Act* and the *Canadian Centre for Management Development Act*, which was renamed the *Canada School of Public Service Act*.

The new PSEA came into force on December 31, 2005 and includes a new definition of merit, provides increased flexibility and creates new arrangements for the resolution of complaints related to appointments and lay-offs, one of which is the Public Service Staffing Tribunal.

The new PSEA came into force on December 31, 2005 and includes a new definition of merit, provides increased flexibility and creates new arrangements for the resolution of complaints related to appointments and lay-offs, one of which is the Public Service Staffing Tribunal.

The Tribunal aspires to contribute to a competent, non-partisan and representative public service through the impartial and timely disposition of disputes related to the internal staffing and lay-off processes in the government of Canada.

Mandate

The mandate of the Tribunal, as set out in the PSEA, is to consider and dispose of complaints related to internal appointments, lay-offs, the implementation of corrective measures ordered by the Tribunal and revocations of appointments. In considering whether a complaint against an appointment or lay-off is founded or not, the Tribunal may interpret and apply the CHRA. The Tribunal provides dispute resolution services and conducts hearings in order to resolve complaints.

Mission

The Tribunal aspires to contribute to a competent, non-partisan and representative public service through the impartial and timely disposition of disputes related to the internal staffing and lay-off processes in the government of Canada.

Values

The Tribunal is committed to:

- maintaining its impartiality, transparency and independence;
- providing professional, respectful and timely service to its clients and stakeholders;
- helping parties to resolve their disputes as informally and as expeditiously as possible;
- ensuring that the decisions it renders are fair, consistent and well reasoned;
- consulting our clients and stakeholders and keeping them informed of the Tribunal's services and jurisprudence; and
- promoting a healthy work environment that is both productive and effective.

Milestones

April 3, 2001	The Government of Canada announces the creation of the Task Force on Modernizing Human Resources Management.
February 6, 2003	The Government of Canada introduces legislation to modernize employment and labour relations in the public service.
November 7, 2003	The <i>Public Service Modernization Act</i> receives Royal Assent.
March 29, 2005	Chairperson and Chief Executive Officer, Guy Giguère, is appointed by Order in Council.
May 2005	The Tribunal secures office space at 240 Sparks Street in Ottawa.
May 17, 2005	The Tribunal receives financial signing authority.
June 10, 2005	The Tribunal and the Public Service Labour Relations Board sign a shared services agreement.
August 19, 2005	The Tribunal moves into its Sparks Street offices.
August 29, 2005	Vice-Chairperson, Sonia Gaal, is appointed by Order in Council.
November 28, 2005	Francine Cabana, Merri Beattie and Helen Barkley are appointed permanent full-time members of the Tribunal by Order in Council. Ken Gibson, Robert J. Giroux, Daniel Ish and Gordon Roston are appointed temporary members of the Tribunal by Order in Council.
December 23, 2005	The <i>Public Service Staffing Tribunal Regulations</i> are registered.
December 31, 2005	The new <i>Public Service Employment Act</i> comes into force.
January 11, 2006	The <i>Public Service Staffing Tribunal Regulations</i> are published in the <i>Canada Gazette</i> .
February 10, 2006	First complaint to the Tribunal is lodged.

Members and Staff of the Tribunal

Guy Giguère	Josée Dubois
Chairperson and Chief Executive Officer	Executive Director and General Counsel
Sonia Gaal	Geoff Miller
Vice-Chairperson	Special Advisor
Helen Barkley	Serge Roy
Permanent full-time member	Director, Dispute Resolution
Merri Beattie	Elizabeth Holden
Permanent full-time member	Director, Planning and Communications
Francine Cabana	Josée Potvin
Permanent full-time member	Registrar
Ken Gibson	Carmel Doherty
Temporary member	Registry Officer
Robert J. Giroux	Mark McDonald
Temporary member	Senior Legal Counsel
Daniel Ish	Rachel Dugas
Temporary member	Legal Counsel
Gordon Roston	Silvia Kunz
Temporary member	Executive Assistant and Head, Administrative Services
	Yves Duquette*
	System Architect
	Suzy-Anne Legault*
	Information Technology Specialist

*Shared position with PSLRB



The First Year

Getting Started

Before the Tribunal could begin to carry out its mandate, an appropriate administrative structure had to be put in place. This involved, among other things, setting up the Tribunal's offices and finalizing a strategic plan, which set out all functions, assigned responsibilities and defined the management framework.

As the new PSEA was scheduled to come into force on December 31, 2005, the Tribunal had to be operational as of that date. The conclusion of a shared services agreement with the Public Service Labour Relations Board (PSLRB) helped considerably to ensure that financial and other services were immediately available.

In May 2005, the Tribunal secured office space conveniently located in the same building that houses the PSLRB and all other federal labour tribunals, i.e. the Canada Industrial Relations Board and the Canadian Artists and Producers Professional Relations Tribunal. This location enables the Tribunal to have access to hearing, mediation and meeting rooms at no cost.

As previously mentioned, the Tribunal and the PSLRB reached an agreement in June 2005 whereby the PSLRB provides corporate services to the Tribunal in the following areas: information technology, finance, compensation, human resources information system and library resources. This arrangement serves not only to share common administrative services, but also to reduce costs to both organizations.

The strategic plan included an organizational structure designed to be both efficient and effective. The Chairperson was appointed on March 29, 2005 and was joined soon afterwards by the Vice-Chairperson, Executive Director and General Counsel, Executive Assistant, Special Advisor and Director, Planning and Communications. In late 2005 and early 2006, the following positions were filled: Senior Legal Counsel; Legal Counsel; Director, Dispute Resolution; Registrar; Registry Officer; and Administrative Assistant.

Three permanent full-time members and four temporary members were appointed in late 2005 to coincide with the coming-into-force of the new PSEA.

Public Service Staffing Tribunal Regulations

In May and June 2005, the Tribunal consulted a focus group composed of representatives from the Public Service Commission, the Public Service Human Resources Management Agency of Canada, the Treasury Board Secretariat, departments, agencies and bargaining agents with respect to a working draft of its regulations. Following consultation with the group, a revised draft was sent to all stakeholders on June 30, 2005, an information session on the draft was held on August 10, 2005 and comments were received from over 30 departments and agencies until September 15, 2005. The comments were reviewed and analyzed; further amendments to the draft were made to address the concerns identified by the stakeholders.

The Tribunal and the PSLRB reached an agreement in June 2005 whereby the PSLRB provides corporate services to the Tribunal in the following areas: information technology, finance, compensation, human resources information system and library resources. This arrangement serves not only to share common administrative services, but also to reduce costs to both organizations.

The regulations were drafted in keeping with the direction contained in the PSEA that the Tribunal proceed as informally and expeditiously as possible. Published on December 23, 2005, the *Public Service Staffing Tribunal Regulations* provide complainants, departments, agencies and other persons who participate in the Tribunal's proceedings with predictable and enforceable rules of practice and procedure in relation to the following: the manner in which and the time within which complaints may be made; the procedure for the hearing of complaints by the Tribunal; the time within which, and the persons to whom, notices and other documents must be given in relation to complaints and when the notices are deemed to have been sent, given or received; the manner of giving notice of an issue to the Canadian Human Rights Commission; and the disclosure of information obtained in the course of an appointment process or complaint proceeding. Appendix 3 sets out the steps and time limits within the complaint process.

Communications

The Tribunal engaged in a number of activities designed to familiarize its stakeholders with the mandate and organization of the Tribunal:

- A temporary Web site hosted by Industry Canada was launched in July 2005. Work on the design of the Tribunal's own Web site began in early 2006.
- A two-hour presentation on the Tribunal and the complaint process was prepared and delivered across the country to over 1,200 HR advisors, staffing officers and bargaining agent representatives during the Public Service Commission's "Get Ready" sessions in October and November 2005.
- Over 50 presentations on the Tribunal and the complaint process were delivered to different stakeholder groups.

- A comprehensive procedural guide explaining the Tribunal's complaint process in detail was published in February 2006 and is accessible to all through the Tribunal's Web site.
- A brochure outlining the mandate and types of complaint to be heard by the Tribunal was published in February 2006 for distribution at conferences, training sessions, etc.

Training

A training plan designed to prepare members to conduct mediation, hear complaints and render decisions was developed and implemented.

Case Management System

The Tribunal has adopted a case management approach designed to encourage settlement of complaints at the earliest possible stage. To this end, the Tribunal has developed a case management model which will be tested over the coming year and modified as necessary.

The current model offers a number of possible steps in the process in order to assist the parties to resolve the issues at stake. These range from informal to formal and include: the facilitation of the exchange of information between the parties, mediation, settlement conferences and pre-hearing conferences. Appendix 4 depicts the range of possibilities within the complaint process.

One of the keys to success of a case management system lies in the development and implementation of an effective set of tools. In its first few months of operation, the Tribunal instituted WebCims, an electronic case-tracking system to capture complaint-related data, ensure the proper flow of information and monitor and report on the progress of cases throughout the complaint process. By the end of the fiscal year, all of the information relating to complaints received by the Tribunal had been stored in electronic format and was being monitored through an electronic assignment system.

The Tribunal continues to monitor the effectiveness of both the tools and the case management system as a whole. Further analysis will be necessary to determine the long-term requirements of the Tribunal and to develop and implement a customized case management system that will fully satisfy the needs of the Tribunal in the fulfillment of its mandate.

One of the keys to success of a case management system lies in the development and implementation of an effective set of tools.

Mediation Services

Section 97 of the PSEA states that the Tribunal may provide mediation services at any stage of a proceeding in order to resolve a complaint. In keeping with the spirit and intent of both the PSEA and the PSMA, the Tribunal has elected to conduct mediation with respect to all complaints that come before it unless one of the parties declines mediation. In order to provide stakeholders with an understanding of the Tribunal's approach to mediation, a training program was developed and is scheduled for delivery starting in April 2006 in the National Capital Region, and in the regions throughout the rest of the year. In addition, supporting documents, including an agreement to mediate, were developed and will be made available on-line with the launch of the Tribunal's revamped Web site.



Complaints to the Tribunal

In the first three months of its operations – that is, from January 1 to March 31, 2006 – the Tribunal received a total of 15 complaints. It is expected, however, that the volume of complaints will increase as more and more positions are staffed under the new legislation. The following table provides a summary of the complaints received during this period.

Total number of complaints received	15
Active files as of March 31, 2006	12
Complaints withdrawn as of March 31, 2006	3

Complaint Types	
Internal appointment (s. 77) – advertised process	2
Internal appointment (s. 77) – non-advertised process	13
Revocation of appointment (s. 74)	0
Failure of corrective action (s. 83)	0
Lay-off (s. 65)	0

Spending



	2005 – 2006
Operating expenditures	\$ 821,384
Salaries, wages and other personnel costs	\$ 1,004,747
Total spending	\$ 1,826,131
Unspent*	\$ 1,949,869
Total allocation	\$ 3,776,000

*Returned to the Consolidated Revenue Fund of the government



Appendix 1 – Members’ Biographies

Guy Giguère

Chairperson and Chief Executive Officer

A seasoned adjudicator and mediator with over 23 years of experience in the federal public service of Canada, Guy Giguère was appointed Chairperson of the Public Service Staffing Tribunal in March 2005. Mr. Giguère was first a member of the Public Service Staff Relations Board from 1998 to 2000 and became Deputy Chairperson of the Board in 2001. Mr. Giguère began his public service career in 1983 with Employment and Immigration Canada where he provided training and advice on human rights and access to information legislation. He later worked with the Office of the Privacy Commissioner, the Department of Justice and the Privy Council Office. Born in St Jérôme, Quebec, Mr. Giguère obtained a civil law degree (LL.L) from the Université de Montréal and has been a member of the Quebec Bar since 1978. Mr. Giguère is a frequent speaker on mediation and arbitration in the federal public service and gives workshops on arbitration to new members of federal administrative tribunals. He is also a regular guest lecturer at the Faculty of Law, University of Ottawa and at the Université du Québec en Outaouais.



Sonia Gaal

Vice-Chairperson

Sonia Gaal was appointed Vice-Chairperson of the Public Service Staffing Tribunal in August 2005. Ms. Gaal received her civil law degree (LL.L) from the Université de Montréal and completed post-graduate studies in labour law at the University of Alberta. From 1985 to 1988, Ms. Gaal was a labour relations officer and member of the negotiating team for the City of Edmonton. She later served as a labour relations advisor with the Government of Alberta and as a government representative with the Government of Alberta during arbitration hearings and negotiations. In 1998, Ms. Gaal was appointed to the Alberta Labour Relations Board and, a year later, to the Canada Industrial Relations Board in Ottawa as a full-time member. Ms. Gaal remains an active member of the Law Society of Alberta and the Quebec Bar and holds an MA in Business Administration from Athabasca University in Alberta.





Helen Barkley

Permanent full-time member

A graduate of Queen's University (BA, Sociology), Helen Barkley commenced her public service career with the National Parole Service. In 1980, she left the public service to attend law school (LL.B., University of Ottawa, 1983), and has been a member of the Ontario Bar since 1985. On her return to the public service in 1985, she worked in several departments doing legislative review. In 1990, Ms. Barkley was appointed as an Appeal Board Chairperson with the Public Service Commission, where she conducted appeal hearings, investigations and boards of inquiry. Since 1998, she has held senior positions in recourse and policy. As part of the modernization process, she participated in the Public Service Commission Advisory Committee working group on co-development and the Deputy Ministers' working group on staffing recourse. Ms. Barkley was appointed as a member of the Public Service Staffing Tribunal in November 2005.



Merri Beattie

Permanent full-time member

Merri Beattie is an experienced human resources professional with particular expertise in labour relations and staffing. Ms. Beattie began her public service career with Supply and Services Canada and has held positions in management since 1999. Ms. Beattie served on the Privy Council's Task Force on Modernizing Human Resources Management created in April 2001 to draft a new institutional and legislative framework for human resources management in the public service. Following the adoption of the *Public Service Modernization Act*, Ms. Beattie participated in the planning of PSMA implementation across government departments and agencies. In January 2004, Ms. Beattie was named Director of Human Resources Modernization with Public Works and Government Services Canada. In this capacity, she led the design and implementation of the department's human resources policy frameworks and systems, including its response to the new Act. Ms. Beattie was appointed as a member of the Public Service Staffing Tribunal in November 2005.

Francine Cabana

Permanent full-time member

Francine Cabana was appointed as a member of the Public Service Staffing Tribunal in November 2005. Ms. Cabana began her career with the Department of Communications in human resources and later became a compensation and benefits specialist with the Canadian International Development Agency. In 1984, she became a union representative with the National Component of the Public Service Alliance of Canada (PSAC) where she argued employee grievances and complaints before various administrative tribunals and developed an expertise in alternative dispute resolution. From 1997 until her appointment to the Tribunal, Ms. Cabana was a PSAC Grievance and Adjudication Officer, representing members before provincial and federal labour relations boards, both during formal hearings and mediation sessions.



Ken Gibson

Temporary member

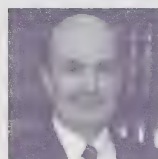
Ken Gibson was appointed as a temporary member of the Public Service Staffing Tribunal in November 2005. Mr. Gibson began his career as a researcher with the Science Council of Canada and later worked at the Professional Institute of the Public Service of Canada as both chief research officer and negotiator. From 1985 to 2000, he held a number of senior human resources management positions at the National Research Council, including Director of Employee Relations. Mr. Gibson has spent the last five years working as a human resources consultant with expertise in HR strategy, policy and program development, project management, labour relations and change management. Mr. Gibson holds an Honours BA in Commerce with specialization in economics and industrial relations.





Robert J. Giroux
Temporary member

Robert J. Giroux was appointed as a temporary member of the Public Staffing Tribunal in November 2005. Before retiring as President of the Association of Universities and Colleges of Canada in March 2004, Mr. Giroux held the positions of Secretary of the Treasury Board and Comptroller General of Canada, President of the Public Service Commission of Canada, Deputy Minister of Public Works Canada, and Deputy Minister of National Revenue, Customs and Excise. He is a member of the Order of Canada and has received honorary doctorates from several Canadian universities. Mr. Giroux currently serves on the Board of Directors of the Canadian Education Centre Network, Katimavik, and chairs the Board of Directors of the Canadian Council on Learning. He is also a member of the Canada Foundation on Innovation and the Canada Millennium Scholarship Foundation and a Senior Fellow with the faculty of Social Sciences at the University of Ottawa. Mr. Giroux has a BA in Commerce and an MA in Science from the University of Ottawa.



Daniel Ish
Temporary member

Daniel Ish was appointed as a temporary member of the Public Service Staffing Tribunal in November 2005. A graduate of the College of Law, University of Saskatchewan and Osgoode Hall Law School and established arbitrator and mediator, Mr. Ish has handled more than 300 cases related to labour, commercial and contractual matters since 1979, including numerous Indian Residential School (IRS) claims. Mr. Ish began his career as assistant Professor of Law at McGill University and is currently Professor of Law at the University of Saskatchewan and a senior adjudicator in Canada's IRS Dispute Resolution program. He has also served as a consultant to private and public organizations in the United States, the Caribbean, Taiwan, Nepal, Indonesia, the Philippines, China and Sri Lanka and published more than 60 articles, books and reports.

Gordon Roston

Temporary member

Gordon Roston was appointed as a temporary member of the Public Service Staffing Tribunal in November 2005. From 1980 to 1995, Mr. Roston served the federal public service in many capacities, including Director General, International Marketing, Tourism Canada; Minister-Counsellor, Canadian Embassy, The Hague, Netherlands; Senior Staff Advisor to the Service to the Public Task Force, Public Service 2000 and Senior Advisor, Innovative and Quality Services, Treasury Board Secretariat. Since his early retirement from the public service, Mr. Roston has pursued a particular interest in alternate dispute resolution and is a graduate and Fellow of the Canadian Institute for Conflict Resolution. As a mediator in the Ontario Civil Court Mandatory Mediation Program, he has acted in a wide variety of disputes ranging from breach of contract to harassment and has taught mediation and negotiation principles and practice. Mr. Roston has served as chairman, board member or advisor on a number of community and cultural organizations.



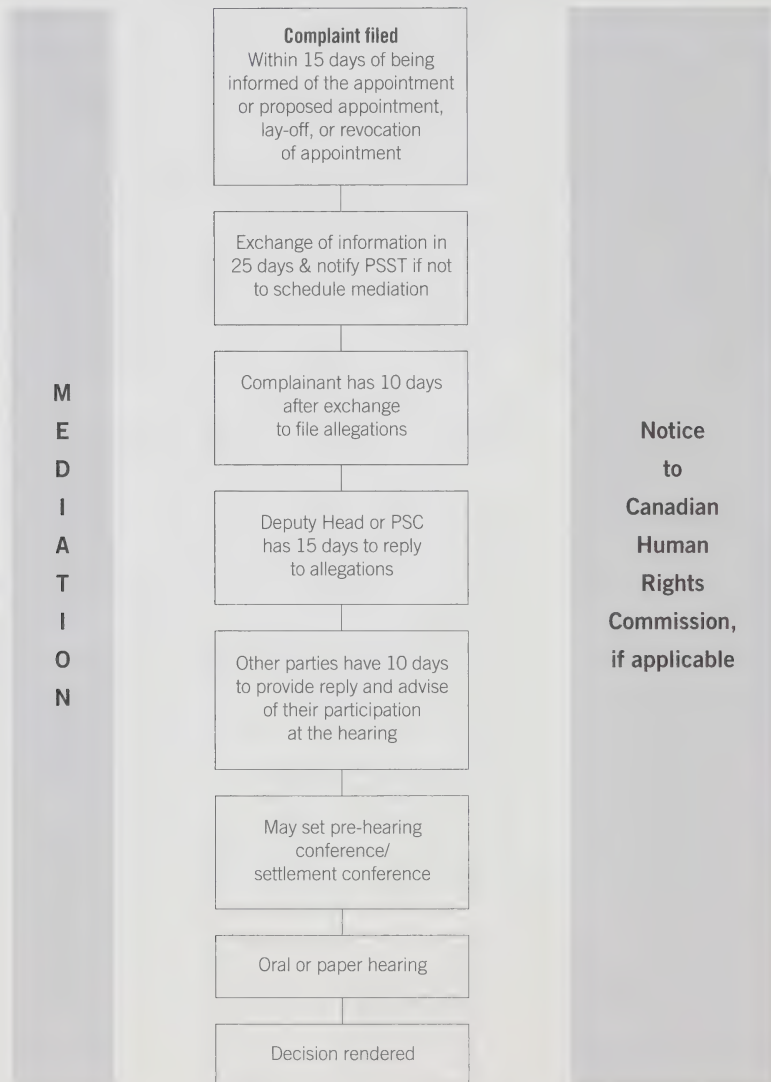
Appendix 2 – Statutory Responsibilities

The *Public Service Employment Act* requires or permits the Tribunal to undertake the following activities:

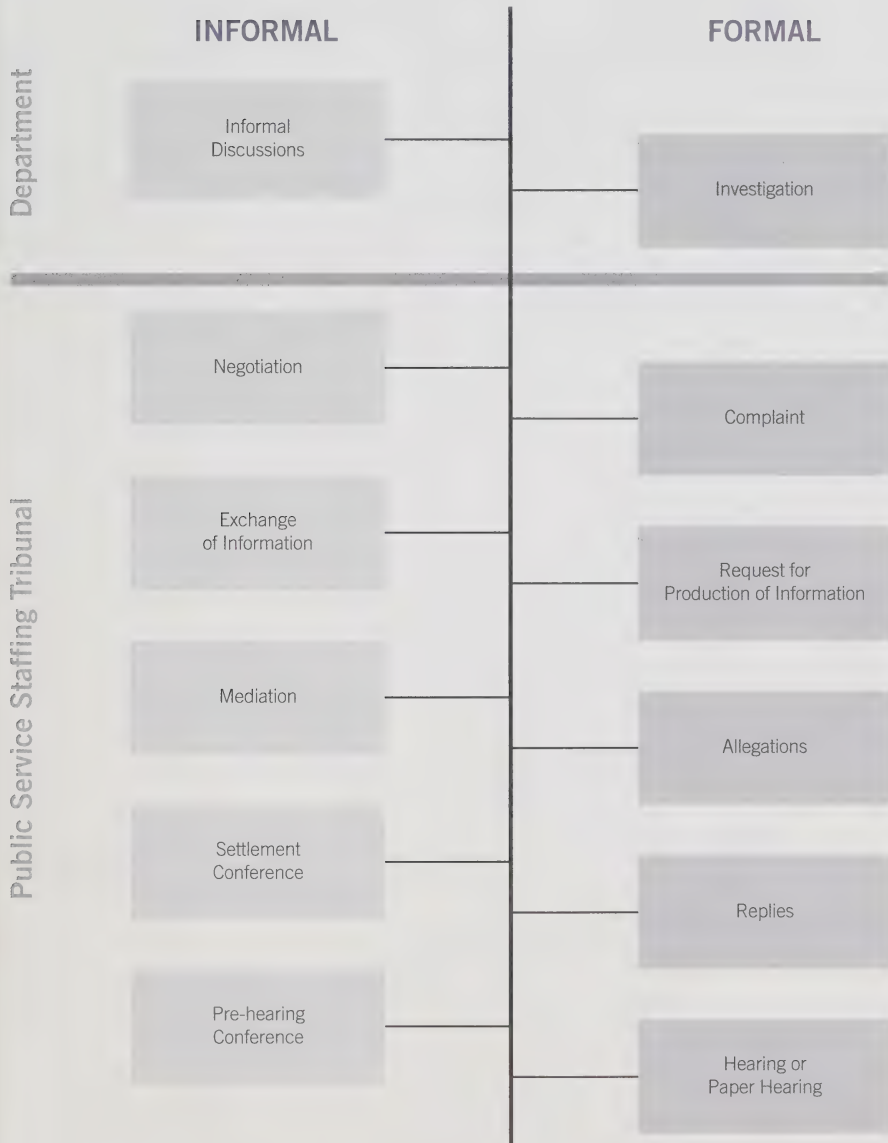
1. consider and dispose of complaints presented to the Tribunal [subs. 88(2)];
2. in the case of a founded complaint involving a lay-off of an employee, set aside the decision of a deputy head to lay off the employee and order the deputy head to take any corrective action that it considers appropriate, other than the lay-off of another employee [subs. 65(4)];
3. in considering whether a complaint against a lay-off is substantiated, interpret and apply the *Canadian Human Rights Act*, other than its provisions relating to the right to equal pay for work of equal value [subs. 65(7)];
4. in the case of a founded complaint involving a revocation of an appointment, order the Public Service Commission or the deputy head to set aside the revocation [s. 76];
5. in the case of a founded complaint involving an internal appointment, order the Public Service Commission or the deputy head to revoke the appointment or not to make the appointment and to take any corrective action that it considers appropriate [subs. 81(1)];
6. in considering whether a complaint against an internal appointment is substantiated, interpret and apply the *Canadian Human Rights Act*, other than its provisions relating to equal pay for work of equal value [s. 80];
7. in the case of a complaint involving a corrective action ordered by the Tribunal, order the Public Service Commission or the deputy head to revoke the appointment made as a result of the implementation of the corrective action, or not to make the appointment, and give the Public Service Commission or the deputy head any directions that it considers appropriate with respect to the implementation of the corrective action [s. 84];
8. provide mediation services at any stage of a proceeding in order to resolve a complaint [subs. 97(1)];

9. summon and enforce the attendance of witnesses and compel them to give oral or written evidence on oath in the same manner and to the same extent as a superior court of record [par. 99(1)(a)];
10. order that a hearing be conducted using any means of telecommunication that permits all persons participating to communicate adequately with each other [par. 99(1)(b)];
11. administer oaths and solemn affirmations [par. 99(1)(c)];
12. accept any evidence, whether admissible in a court of law or not [par. 99(1)(d)];
13. compel, at any stage of a proceeding, any person to produce any documents and things that may be relevant [par. 99(1)(e)];
14. subject to any limitations that the Governor in Council may establish in the interests of defence or security, enter any premises of an employer where work is being or has been done by employees, inspect and view any work, material, machinery, appliances or articles in the premises and require any person in the premises to answer all proper questions relating to a complaint [par. 99(1)(f)];
15. summarily dismiss any complaint that, in its opinion, is frivolous or vexatious [subs. 99(2)];
16. decide a complaint without holding an oral hearing [subs. 99(3)];
17. render a decision on a complaint and provide a copy of it, including any written reasons, and any accompanying order to the Public Service Commission and to each person who exercised the right to be heard on the complaint [s.101];
18. make regulations respecting complaint time limits and procedures, procedures for the hearing of complaints, time limits and procedures for notices and other documents; notice of an issue to the Canadian Human Rights Commission and the disclosure of information [s.109];
19. prepare and submit an annual report to Parliament through the Minister of Canadian Heritage regarding activities during the fiscal year [subs. 110(1)];
20. use any services and facilities of departments, boards and agencies of the Government of Canada that are appropriate for the operation of the Tribunal [subs. 93(2)].

Appendix 3 – The Complaint Process



Appendix 4 – Staffing Complaint Resolution System



Appendix 5 – How to Contact the Tribunal

General information

Web site: www.psst-tdfp.gc.ca
Telephone: 613-949-6516
1-866-637-4491
Facsimile: 613-949-6551
E-mail: Info@psst-tdfp.gc.ca

Mailing Address

Public Service Staffing Tribunal
C.D. Howe Building
West Tower, 6th Floor
240 Sparks Street
Ottawa, ON K1A 0A5

Registrar

Josée Potvin
Tel.: 613-949-6518
E-mail: josee.potvin@psst-tdfp.gc.ca

Director, Planning and Communications

Elizabeth Holden
Tel.: 613-949-5513
E-mail: elizabeth.holden@psst-tdfp.gc.ca

Director, Dispute Resolution

Serge Roy
Tel.: 613-949-6515
E-mail: serge.roy@psst-tdfp.gc.ca

Annexe 5 – Pour communiquer avec le Tribunal

Renseignements généraux

Site Web : www.psst-tdfp.gc.ca
Téléphone : 613-949-6516
1-866-637-4491
Télocopieur : 613-949-6551
Courriel : info@psst-tdfp.gc.ca

Adresse postale

Tribunal de la dotation de la fonction publique
Édifice C. D. Howe
Tour Ouest, 6^e étage
240, rue Sparks
Ottawa (Ontario) K1A 0A5

Greffier

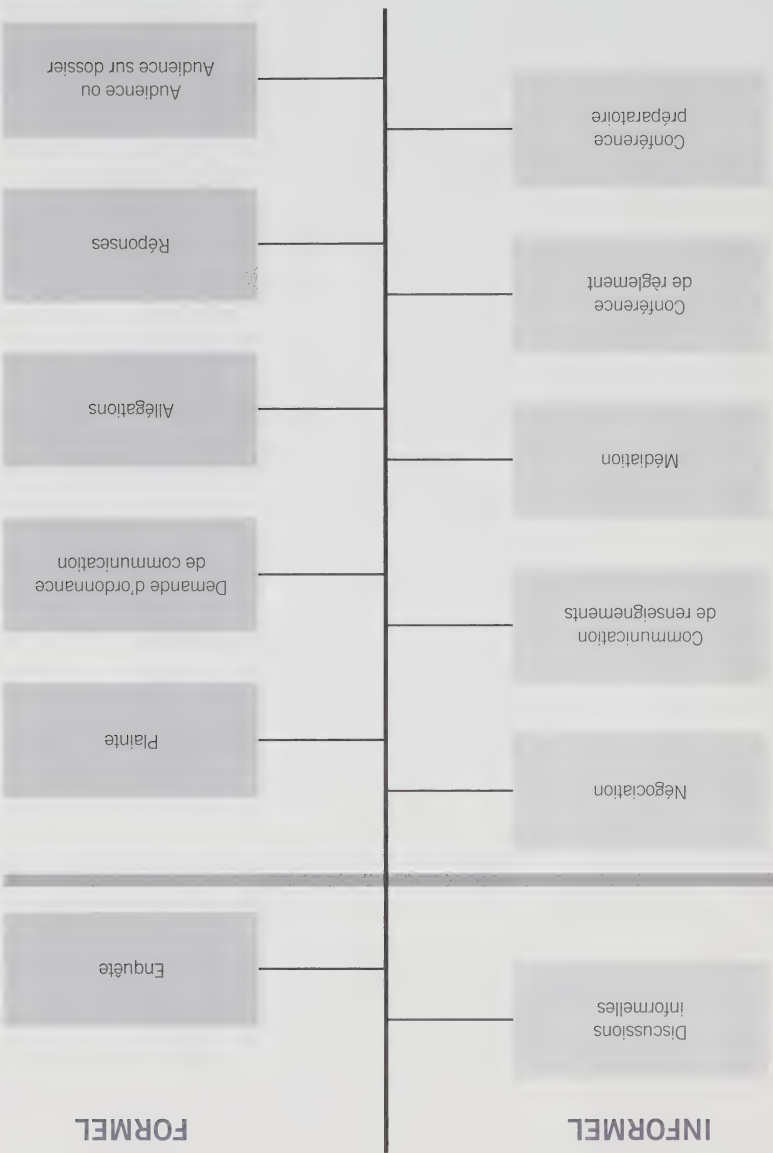
Josée Potvin
Tél. : 613-949-6518
Courriel : josee.potvin@psst-tdfp.gc.ca

Directrice, Planification et communications

Elizabeth Holden
Tél. : 613-949-5513
Courriel : elizabeth.holden@psst-tdfp.gc.ca

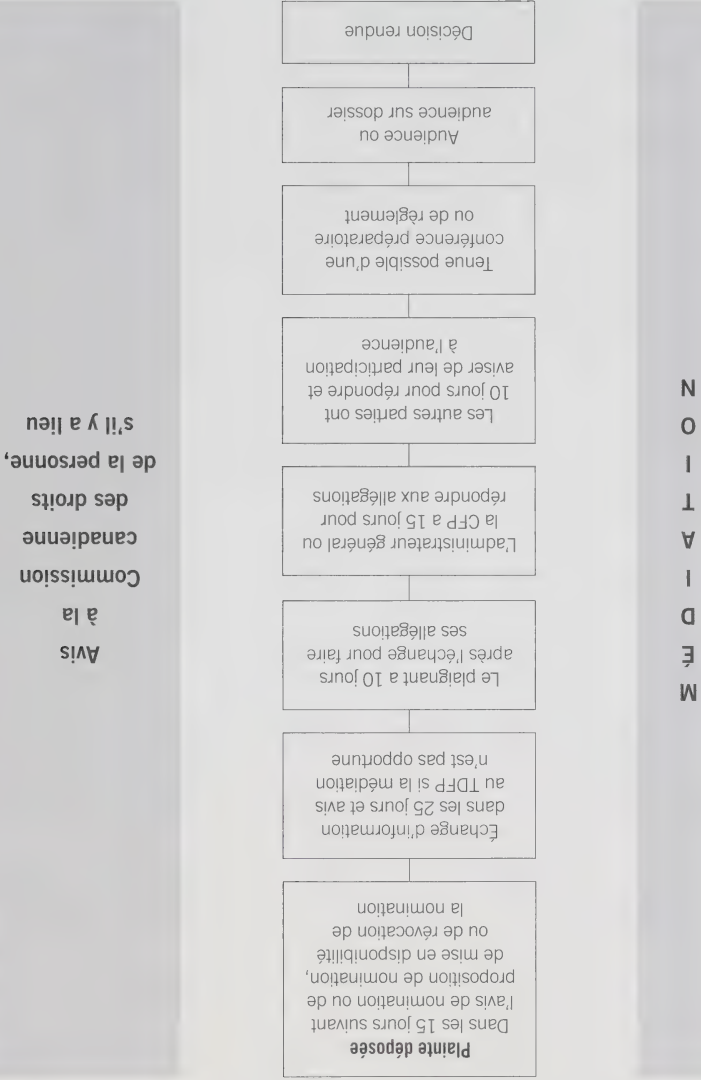
Directeur, Résolution de conflit

Serge Roy
Tél. : 613-949-6515
Courriel : serge.roy@psst-tdfp.gc.ca



Annexe 4 – Système de règlement des plaintes en matière de dotation

Annexe 3 – Processus relatif aux plaintes



9. convoquer des témoins et les contraindre à comparaître et à faire sous serment des dépositions orales ou écrites, de la même façon et dans la même mesure qu'une cour supérieure d'archives [alinéa 99(1)a)];

10. ordonner l'utilisation de tout moyen de communication permettant à tous les participants à une audience de communiquer adéquatement entre eux [alinéa 99(1)b)];

11. faire prêter serment et recevoir les affirmations solennelles [alinéa 99(1)c)];

12. accepter des éléments de preuve, qu'ils soient admissibles ou non en justice [alinéa 99(1)d)];

13. obliger, à n'importe quelle étape d'une procédure, toute personne à produire les documents ou pièces qui peuvent être liés à toute question dont il est saisi [alinéa 99(1)e)];

14. sous réserve des restrictions que le gouverneur en conseil peut imposer en matière de défense ou de sécurité, pénétrer dans des locaux ou sur des terrains de l'employeur où des fonctionnaires exécutent ou ont exécuté un travail, procéder à l'examen de tout ouvrage, matériel, outillage, appareil ou objet s'y trouvant, ainsi qu'à celui du travail effectué dans ces lieux, et obliger quiconque à répondre aux questions qu'il estime utile de lui poser relativement à la plainte [alinéa 99(1)f)];

15. rejeter de façon sommaire les plaintes qu'il estime frustratoires [par. 99(2)];

16. statuer sur une plainte sans tenir d'audience [par. 99(3)];

17. statuer sur la plainte présentée et transmettre à la Commission de la fonction publique et à toute personne qui a exercé son droit de se faire entendre à l'égard de la plainte copie de la décision, y compris les motifs écrits de celle-ci, ainsi que de toute ordonnance qu'il rend en l'espèce [art. 101];

18. par règlement, régler les modalités et le délai de présentation des plaintes présentes; la procédure à suivre pour l'audition des plaintes; le délai et les procédures d'envoi des avis et autres documents au titre des plaintes; les modalités applicables aux avis donnés à la Commission canadienne des droits de la personne; et la communication de renseignements [art. 109];

19. établir et transmettre un rapport annuel au Parlement, par l'entremise du ou de la ministre du Patrimoine canadien, sur les activités réalisées au cours de l'exercice [par. 110(1)];

20. dans l'exécution de sa mission, le Tribunal peut faire usage des installations et services des ministères, des commissions et organismes du gouvernement du Canada [par. 93(2)].

Annexe 2 – Responsabilités prévues par la Loi

La Loi sur l'emploi dans la fonction publique exige que le Tribunal entreprenne les activités suivantes, ou lui permet de le faire :

- 1. instruire et trancher les plaintes présentées au Tribunal [par. 88(2)];
- 2. si une plainte concernant la mise en disponibilité d'un fonctionnaire est fondée, annuler la décision de l'administrateur général et ordonner à ce dernier de prendre les mesures correctives qu'il estime indiquées; il ne peut toutefois ordonner la mise en disponibilité d'un autre fonctionnaire [par. 65(4)];

- 3. lorsqu'il décide si la plainte à l'encontre d'une mise en disponibilité est fondée, le Tribunal peut interpréter et appliquer la Loi canadienne sur les droits de la personne, sauf les dispositions de celle-ci sur le droit à la parité salariale pour l'exécution de fonctions équivalentes [par. 65(7)];

- 4. s'il juge fondée une plainte concernant la révocation d'une nomination, le Tribunal peut ordonner à la Commission de la fonction publique ou à l'administrateur général d'annuler la révocation [art. 76];

- 5. s'il juge fondée une plainte concernant une nomination interne, le Tribunal peut ordonner à la Commission de la fonction publique ou à l'administrateur général de révoquer la nomination ou de ne pas faire la nomination, selon le cas, et de prendre les mesures correctives qu'il estime indiquées [par. 81(1)];

- 6. lorsqu'il détermine si une plainte à l'encontre d'une nomination interne est fondée, le Tribunal peut interpréter et appliquer la Loi canadienne sur les droits de la personne, sauf les dispositions de celle-ci sur le droit à la parité salariale pour l'exécution de fonctions équivalentes [art. 80];

- 7. s'il juge fondée une plainte à l'encontre de la mesure corrective ordonnée par le Tribunal, ce dernier peut ordonner à la Commission de la fonction publique ou à l'administrateur général de révoquer la nomination consécutive à la prise de la mesure corrective ou de ne pas faire la nomination. Il peut aussi donner à la Commission de la fonction publique ou à l'administrateur général les directives qu'il estime indiquées pour l'application de la mesure corrective [art. 84];
- 8. fournir des services de médiation à n'importe quelle étape d'une procédure en vue de régler une plainte [par. 97(1)];



Gordon Roston
Membre vacataire

Gordon Roston a été nommé membre vacataire du Tribunal de la dotation de la fonction publique en novembre 2005. De 1980 à 1995, M. Roston a occupé de nombreux postes, y compris directeur général, Marketing international, Tourisme Canada, ministre conseiller, ambassadeur du Canada, La Haye (Pays Bas); conseiller principal – personnel, Groupe de travail de Fonction publique 2000 sur les services au public; et conseiller principal, Groupe des services innovateurs et de qualité, Secrétariat du Conseil du Trésor. Depuis qu'il a pris sa retraite anticipée de la fonction publique, M. Roston a conservé un grand intérêt pour les modes alternatifs de règlement des conflits, et il est chargé de cours à l'Institut canadien pour la résolution des conflits, où il a obtenu un diplôme. En tant que médiateur dans le cadre du Programme de médiation obligatoire de l'Ontario, il s'est occupé d'un grand éventail de litiges allant de la rupture de contrat au harcèlement, et il a enseigné les principes et les pratiques de médiation et de négociation. M. Roston a été président, membre ou conseiller dans les conseils d'administration d'un certain nombre d'organisations communautaires et culturelles.

Robert J. Giroux
Membre vacataire

Robert J. Giroux a été nommé membre vacataire du Tribunal de la dotation de la fonction publique en novembre 2005. Avant de prendre sa retraite du poste de président de l'Association des universités et collèges du Canada en mars 2004, M. Giroux a occupé les postes de secrétaire du Conseil du Trésor et contrôleur général du Canada, de président de la Commission de la fonction publique du Canada, de sous-ministre de Travaux publics Canada et de sous-ministre du Revenu national, Douanes et Accise. Il est membre de l'Ordre du Canada et a reçu des doctorats honorifiques de plusieurs universités canadiennes. Actuellement, M. Giroux fait partie des conseils d'administration du Réseau des centres d'éducation canadiens et de Katimavik, et il préside le conseil d'administration du Conseil canadien sur l'apprentissage. Il est aussi membre de la Fondation canadienne pour l'innovation et de la Fondation canadienne des bourses d'études du millénaire, et il est agrégé supérieur de recherches à la faculté des sciences sociales de l'Université d'Ottawa. M. Giroux possède un baccalauréat en commerce et une maîtrise en sciences de l'Université d'Ottawa.

Daniel Ish
Membre vacataire

Daniel Ish a été nommé membre vacataire du Tribunal de la dotation de la fonction publique en novembre 2005. M^e Ish est diplômé du College of Law de l'Université de la Saskatchewan et de la Osgoode Hall Law School, et il est un arbitre et un médiateur expérimenté. Depuis 1979, M^e Ish a géré plus de 300 dossiers liés aux relations de travail, au commerce et aux contrats, y compris de nombreuses réclamations relatives aux pensionnats indiens. M^e Ish a commencé sa carrière comme professeur adjoint de droit à l'Université McGill, et il est actuellement professeur de droit à l'Université de la Saskatchewan et arbitre principal du programme de règlement des conflits dans le cadre des réclamations relatives aux pensionnats indiens. Il a également été conseiller dans des organisations privées et publiques aux États-Unis, dans les Antilles, à Taïwan, au Népal, en Indonésie, aux Philippines, en Chine et au Sri Lanka. En outre, il a publié plus de 60 articles, livres et rapports.

Francine Cabana Membre titulaire à temps plein

Françine Cabana a été nommée membre du Tribunal de la dotation de la fonction publique en novembre 2005. M^{me} Cabana a commencé sa carrière au service des ressources humaines du ministère des Communications, puis elle est devenue spécialiste de la rémunération et des avantages sociaux à l'Agence canadienne de développement international. En 1984, elle est devenue représentante syndicale au sein de l'Élément national de l'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC), ce qui l'a amenée à s'occuper des griefs et des plaintes des employés devant divers tribunaux administratifs et lui a permis d'acquérir une expertise relative aux modes alternatifs de résolution des conflits. De 1997 à sa nomination au Tribunal, M^{me} Cabana a agi à titre d'agent aux griefs et à l'arbitrage des griefs au sein de l'AFPC, et ses fonctions consistaient à représenter les membres devant les commissions des relations de travail provinciales et fédérale, et ce, tant pendant des audiences formelles que pendant des séances de médiation.



Ken Gibson Membre vacataire

Ken Gibson a été nommé membre vacataire du Tribunal de la dotation de la fonction publique en novembre 2005. M. Gibson a commencé sa carrière comme chercheur au Conseil des sciences du Canada et a ensuite travaillé à l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada comme agent de recherche en chef et négociateur. De 1985 à 2000, il a occupé un certain nombre de postes de gestionnaire principal des ressources humaines au Conseil national de recherches du Canada, et notamment le poste de directeur des Relations avec les employés. M. Gibson a passé les cinq dernières années à travailler comme conseiller en ressources humaines grâce à son expertise en matière de stratégie des RH, d'élaboration des politiques et des programmes, de gestion de projet, de relations de travail et de gestion du changement. M. Gibson possède un baccalauréat en commerce spécialisé en économie et en relations industrielles.





Helen Barkley
Membre titulaire à temps plein

Diplômée en sociologie de l'Université Queen's (baccalauréat en sociologie), Helen Barkley a commencé sa carrière dans la fonction publique au sein du Service national de libération conditionnelle. En 1980, elle a quitté la fonction publique pour aller étudier le droit (baccalauréat en droit, Université d'Ottawa, 1983), et elle est membre du Barreau de l'Ontario depuis 1985. Lorsqu'elle est revenue dans la fonction publique en 1985, elle a travaillé à la révision de la législation dans plusieurs ministères. En 1990, M^{re} Barkley a été nommée présidente d'un comité d'appel de la Commission de la fonction publique, où elle a dirigé des audiences d'appel, des enquêtes et des commissions d'enquête. Depuis 1998, elle a occupé des postes de direction dans les domaines des recours et des politiques. Dans le cadre du processus de modernisation, elle a participé au Groupe de travail sur l'élaboration conjointe du Conseil consultatif de la Commission de la fonction publique et au Groupe de travail des sous Ministres sur les recours en matière de dotation. M^{re} Barkley a été nommée membre du Tribunal de la dotation de la fonction publique en novembre 2005.



Merri Beattie
Membre titulaire à temps plein

Merri Beattie est une professionnelle des ressources humaines expérimentée qui a une expertise précise en relations de travail et en dotation. Mme Beattie a commencé sa carrière à Approvisionnement et Services Canada et occupe des postes de direction depuis 1999. Mme Beattie a travaillé au sein du Groupe de travail sur la modernisation de la gestion des ressources humaines dans la fonction publique. Après l'adoption de la Loi sur la modernisation de la fonction publique, Mme Beattie a participé à la planification de la mise en œuvre de cette Loi dans tous les ministères et organismes gouvernementaux. En janvier 2004, Mme Beattie a été nommée directrice de la Modernisation des ressources humaines à Travaux publics et Services gouvernementaux Canada. À ce poste, elle a dirigé la conception et la mise en œuvre des cadres et des systèmes liés aux politiques relatives aux ressources humaines du Ministère, y compris sa réponse à la nouvelle Loi. Mme Beattie a été nommée membre du Tribunal de la dotation de la fonction publique en novembre 2005.

Annexe 1 – Biographies des membres

Guy Giguère Président et premier dirigeant

Guy Giguère est un arbitre et un médiateur possédant une expérience de plus de 23 ans dans la fonction publique. En mars 2005, il a été nommé président du Tribunal de la dotation de la fonction publique. M^e Giguère a d'abord été un membre de la Commission des relations de travail dans la fonction publique de 1998 à 2000, puis il est devenu président suppléant de la Commission en 2001. M^e Giguère a commencé sa carrière dans la fonction publique en 1983 au sein d'Emploi et Immigration Canada, où il a fourni de la formation et des conseils concernant les droits de la personne et la législation sur l'accès à l'information. Il a ensuite travaillé au Commissariat à la protection de la vie privée du Canada, au ministère de la Justice et au Bureau du Conseil privé. M^e Giguère est né à St-Jérôme (Québec). Il a obtenu un diplôme en droit civil (LL.L.) de l'Université de Montréal et est membre du Barreau du Québec depuis 1978. M^e Giguère est régulièrement invité à prononcer des conférences sur la médiation et l'arbitrage au sein de la fonction publique fédérale, et il anime des ateliers à l'intention des nouveaux membres des tribunaux administratifs fédéraux. Il est aussi régulièrement invité à la faculté de droit de l'Université d'Ottawa et à l'Université du Québec en Outaouais.

Sonia Gaal Vice-présidente

Sonia Gaal a été nommée vice-présidente du Tribunal de la dotation de la fonction publique en août 2005. M^e Gaal a obtenu son diplôme en droit civil de l'Université de Montréal et a terminé ses études supérieures en droit du travail à l'Université de l'Alberta. De 1985 à 1988, M^e Gaal a occupé le poste d'agente des relations de travail et a fait partie de l'équipe de négociation de la Ville d'Edmonton. Plus tard, elle a travaillé comme conseillère en relations de travail pour le gouvernement de l'Alberta et comme représentante du gouvernement de l'Alberta pendant les audiences et les négociations d'arbitrage. En 1998, M^e Gaal a été nommée au sein de l'Alberta Labour Relations Board et, un an plus tard, au Conseil canadien des relations industrielles à Ottawa en tant que membre à temps plein. M^e Gaal demeure une membre active de la Law Society of Alberta et du Barreau du Québec, et elle possède une maîtrise en administration des affaires de l'Université Athabasca de l'Alberta.



Dépenses



Dépenses de fonctionnement
Salaires, aux traitements et aux autres frais de personnel

Total des dépenses

1 826 131 \$

1 004 747 \$

821 384 \$

2005 – 2006

Montant non dépensé*

1 949 869 \$

Total de l'affectation

3 776 000 \$

* Montant retourné au Trésor du gouvernement

Plaintes déposées auprès du Tribunal

Au total, le Tribunal a reçu 15 plaintes au cours de ses trois premiers mois de fonctionnement, à savoir du 1^{er} janvier au 31 mars 2006. On s'attend toutefois à ce que le nombre de plaintes augmente au fur et à mesure qu'un nombre croissant de postes sont dotés en vertu de la nouvelle Loi. Le tableau ci-dessous donne un résumé des plaintes reçues pendant cette période.

Nombre total de plaintes reçues	15
Dossiers actifs en date du 31 mars 2006	12
Plaintes retirées en date du 31 mars 2006	3

Types de plaintes	
Nomination interne (art. 77) – processus annoncé	2
Nomination interne (art. 77) – processus non annoncé	13
Révocation de nomination (art. 74)	0
Application des mesures correctives (art. 83)	0
Mise en disponibilité (art. 65)	0



Le Tribunal continue de surveiller l'efficacité des outils et du système de gestion des cas dans son ensemble. Une analyse plus poussée sera nécessaire pour déterminer les besoins à long terme du Tribunal et pour élaborer et mettre en œuvre un système de gestion de cas fait sur mesure qui répondra totalement aux besoins du Tribunal afin de lui permettre d'accomplir son mandat.

Services de médiation

L'article 97 de la LEFP indique que le Tribunal peut fournir des services de médiation à n'importe quelle étape d'une procédure afin de régler une plainte. Conformément à l'esprit de la LEFP et de la LMFP, le Tribunal a décidé de procéder à une médiation en ce qui concerne toutes les plaintes qui lui sont adressées, à moins qu'une des parties la refuse. Pour permettre aux intervenants de comprendre la démarche du Tribunal par rapport à la médiation, un programme de formation a été élaboré et doit commencer à être mis en œuvre à compter d'avril 2006 dans la région de la capitale nationale, puis il le sera dans les régions pendant le reste de l'année. De plus, des documents justificatifs, y compris une convention de médiation, ont été élaborés et pourront être consultés en ligne après le lancement du site Web renouvelé du Tribunal.

- Plus de 50 présentations sur le Tribunal et sur le processus de traitement des plaintes ont été faites devant divers groupes d'intervenants.

- Un guide complet des procédures expliquant en détail le processus de traitement des plaintes du Tribunal a été publié en février 2006, et tout le monde peut le consulter dans le site Web du Tribunal.

- Une brochure énonçant le mandat du Tribunal et les types de plaintes qu'il entendra a été publiée en février 2006 afin d'être distribuée lors de conférences, de séances de formation, etc.

Formation

Un plan de formation a été élaboré et mis en œuvre afin de préparer les membres à effectuer des médiations, à entendre les plaintes et à rendre des décisions.

Système de gestion des cas

Le Tribunal a adopté une démarche de gestion des cas destinée à favoriser le règlement des plaintes le plus rapidement possible. Pour ce faire, le Tribunal a élaboré un modèle de gestion des cas qui sera mis à l'essai au cours de la prochaine année, et qui sera modifié au besoin.

Le modèle actuel énonce un certain nombre d'étapes qui pourraient être appliquées au processus pour aider les parties à régler leur différend. Ces étapes pourraient être informelles ou formelles, et elles pourraient comprendre ce qui suit : la facilitation des échanges d'information entre les parties, la médiation, les conférences de règlement et les conférences préparatoires. L'annexe 4 indique les possibilités offertes dans le cadre du processus de traitement des plaintes.

Une des clés de la réussite d'un système de gestion des cas repose sur l'élaboration et la mise en œuvre d'un ensemble d'outils efficaces. Au cours de ses premiers mois de fonctionnement, le Tribunal a lancé WebCims, un système de suivi des dossiers destiné à contenir les données relatives aux plaintes, à assurer le flux d'information approprié ainsi que la surveillance et l'établissement de rapports en ce qui concerne l'évolution des dossiers pendant tout le processus de traitement des plaintes. D'ici la fin de l'exercice, toute l'information se rapportant aux plaintes reçues par le Tribunal a été enregistrée en format électronique et a fait l'objet d'une surveillance par l'entremise d'un système électronique d'attribution des dossiers.

Règlement du Tribunal de la dotation de la fonction publique

En mai et en juin 2005, le Tribunal a consulté un groupe de réflexion composé de représentants de la Commission de la fonction publique, de l'Agence de gestion des ressources humaines de la fonction publique du Canada, du Secrétariat du Conseil du Trésor, des ministères et des organismes, ainsi que des agents négociateurs en ce qui concerne une ébauche de document de travail lié à son *Règlement*. Après une consultation auprès des membres du groupe, une ébauche révisée a été envoyée à tous les intervenants le 30 juin 2005, une séance d'information sur l'ébauche a eu lieu le 10 août 2005 et des commentaires en provenance de plus de 30 ministères et organismes ont été reçus jusqu'au 15 septembre 2005. Les commentaires ont été examinés et analysés. D'autres modifications ont été apportées à l'ébauche afin de répondre aux préoccupations des intervenants.

Le *Règlement* a été rédigé conformément à l'orientation énoncée dans la LEPF qui prévoit que le Tribunal travaille de la façon la plus informelle et la plus rapide possible. Le *Règlement du Tribunal de la dotation de la fonction publique*, publié le 23 décembre 2005, fournit aux plaignants, aux ministères, aux organismes et aux autres personnes qui participent aux procédures du Tribunal des règles de pratique prévisibles et exécutoires liées à ce qui suit : les modalités et le délai de présentation des plaintes, la procédure à suivre pour l'audition des plaintes, le délai d'envoi des avis et autres documents au titre des plaintes, ainsi que leurs destinataires et la date où ces avis sont réputés avoir été donnés et reçus, les modalités applicables aux avis donnés à la Commission canadienne des droits de la personne, la communication de renseignements obtenus dans le cadre de la Loi au cours d'un processus de nomination ou de l'instruction de plaintes. L'annexe 3 énonce les étapes et les délais prescrits du processus de traitement des plaintes.

Communications

Le Tribunal s'est engagé dans un certain nombre d'activités destinées à faire connaître son mandat et son organisation aux intervenants :

- Un site Web temporaire hébergé par Industrie Canada a été lancé en juillet 2005. L'élaboration du site Web appartenant exclusivement au Tribunal a commencé au début 2006.
- Une présentation de deux heures sur le Tribunal et sur le processus de traitement des plaintes a été préparée et donnée dans tout le pays à plus de 1 200 conseillers en RH, agents de dotation et représentants des agents négociateurs pendant les séances « Préparons-nous » de la Commission de la fonction publique tenues en octobre et en novembre 2005.

Le Tribunal et la CRTFP ont conclu une entente en juin 2005 aux termes de laquelle la CRTFP offre des services généraux au Tribunal dans les domaines suivants : technologie de l'information, finances, rémunération, système d'information sur les ressources humaines et ressources documentaires. Ces dispositions servent non seulement à partager des services administratifs communs, mais aussi à réduire les coûts pour les deux organisations.

La première année

Point de départ

Avant que le Tribunal puisse commencer à remplir son mandat, il fallait mettre en place une structure administrative appropriée. Entre autres, il fallait aménager les bureaux du Tribunal et mettre la dernière main à un plan stratégique qui établissait toutes les fonctions, affectait les responsabilités et définissait le cadre de gestion.

Comme il était prévu que la nouvelle LEFP entre en vigueur le 31 décembre 2005, le Tribunal devait être opérationnel à cette date. La conclusion d'une entente de services partagés avec la Commission des relations de travail dans la fonction publique (CRTFP) a aidé considérablement à assurer que les services financiers et autres services soient disponibles immédiatement.

En mai 2005, le Tribunal a trouvé des locaux à bureaux bien situés dans le même immeuble où se trouvent les bureaux de la CRTFP et de tous les autres tribunaux fédéraux de relations de travail, à savoir le Conseil canadien des relations industrielles et le Tribunal canadien des relations professionnelles artistes-producteurs. Cet emplacement permet au Tribunal d'avoir accès sans frais à des salles d'audience, de médiation et de réunion.

Comme il a été mentionné précédemment, le Tribunal et la CRTFP ont conclu une entente en juin 2005 aux termes de laquelle la CRTFP offre des services généraux au Tribunal dans les domaines suivants : technologie de l'information, finances, rémunération, système d'information sur les ressources humaines et ressources documentaires. Ces dispositions servent non seulement à partager des services administratifs communs, mais aussi à réduire les coûts pour les deux organisations.

Le plan stratégique comprenait une structure organisationnelle destinée à être efficace et efficiente. Le président a été nommé le 29 mars 2005 et a été rejoint peu après par la vice-présidente, le directeur exécutif et avocat général, l'adjointe exécutive, le conseiller spécial et la directrice, Planification et communications. À la fin 2005 et au début 2006, les postes suivants ont été comblés : avocat-conseil principal, avocate-conseil, directeur, Résolution de conflit, greffier, agente du greffe et adjointe administrative.

Trois membres titulaires à temps plein et quatre membres vacataires ont été nommés à la fin 2005, afin que ces nominations coïncident avec l'entrée en vigueur de la nouvelle LEFP.



Membres et employés du Tribunal

Guy Giguère	Président et premier dirigeant
Sonia Gaal	Vice-présidente
Heleen Barkley	Membre titulaire à temps plein
Merri Beattie	Membre titulaire à temps plein
Francine Cabana	Membre titulaire à temps plein
Ken Gibson	Membre vacataire
Robert J. Giroux	Membre vacataire
Daniel Ish	Membre vacataire
Gordon Roston	Membre vacataire
Silvia Kunz	Adjointe exécutive et
Rachel Dugas	Avocate-conseil
Mark McDonald	Avocat-conseil principal
Carmel Doherty	Agente du greffe
Josée Potvin	Greffier
Elizabeth Holden	Directrice, Planification et communications
Serge Roy	Directeur, Résolution de conflit
Geoff Miller	Conseiller spécial
Josée Dubois	Directeur exécutif et avocat général

Yves Duquette*
Architecte de système
Suzy-Anne Legault*
Spécialiste de la technologie de l'information

* Poste partagé avec la CRTFP

Étapes clés

Le 3 avril 2001	Le gouvernement du Canada annonce la création du Groupe de travail sur la modernisation de la gestion des ressources humaines dans la fonction publique.
Le 6 février 2003	Le gouvernement du Canada présente une loi sur la modernisation de l'emploi et des relations de travail dans la fonction publique.
Le 7 novembre 2003	La <i>Loi sur la modernisation de la fonction publique</i> reçoit la sanction royale.
Le 29 mars 2005	Guy Giguère est nommé président et premier dirigeant par un décret en conseil.
Mai 2005	Le Tribunal obtient des espaces à bureaux au 240, rue Sparks, à Ottawa.
Le 17 mai 2005	Le Tribunal reçoit le pouvoir de signer des documents financiers.
Le 10 juin 2005	Le Tribunal et la Commission des relations de travail dans la fonction publique signent une entente de services partagés.
Le 19 août 2005	Le Tribunal déménage dans ses bureaux de la rue Sparks.
Le 29 août 2005	Sonia Gaal est nommée vice-présidente par un décret en conseil.
Le 28 novembre 2005	Francine Cabana, Merri Beattie et Helen Barkley sont nommées membres titulaires à temps plein du Tribunal par un décret en conseil.
Le 23 décembre 2005	Ken Gibson, Robert J. Giroux, Daniel Ish et Gordon Roston sont nommés membres vacataires du Tribunal par un décret en conseil.
Le 31 décembre 2005	La nouvelle <i>Loi sur l'emploi dans la fonction publique</i> entre en vigueur.
Le 11 janvier 2006	Le <i>Règlement du Tribunal de la dotation de la fonction publique</i> est publié dans la <i>Gazette du Canada</i> .
Le 10 février 2006	Une première plainte est déposée au Tribunal.

Le Tribunal vise à contribuer à l'établissement d'une fonction publique compétente, impartiale et représentative en rendant des décisions impartiales et opportunes sur les différends concernant les processus de mise en disponibilité et de dotation internes au sein du gouvernement du Canada.

Mandat

Le mandat du Tribunal, tel qu'établi dans la LEFP, est d'examiner les plaintes liées à des nominations internes, à des mises en disponibilité, à la mise en œuvre de mesures correctives ordonnées par le Tribunal et à la révocation de nominations, et de statuer à cet égard. Lorsqu'il examine si une plainte déposée à l'encontre d'une nomination ou d'une mise en disponibilité est fondée, le Tribunal peut interpréter et appliquer la LCDP. Le Tribunal offre des services de résolution de conflits et mène des audiences dans le but de régler les plaintes.

Mission

Le Tribunal vise à contribuer à l'établissement d'une fonction publique compétente, impartiale et représentative en rendant des décisions impartiales et opportunes sur les différends concernant les processus de mise en disponibilité et de dotation internes au sein du gouvernement du Canada.

Valeurs

Le Tribunal s'engage à :

- maintenir son impartialité, sa transparence et son indépendance;
- fournir un service professionnel, respectueux et opportun aux clients et aux intervenants;
- aider les parties à régler leurs différends de la façon la plus informelle qui soit et dans les meilleurs délais possibles;
- s'assurer que les décisions qu'il rend sont justes, cohérentes et réfléchies;
- consulter nos clients et les intervenants et les tenir informés des services offerts par le Tribunal et de la jurisprudence;
- promouvoir un milieu de travail sain, productif et efficace.

Il a également été proposé que le tribunal soit habilité à examiner les questions liées à la discrimination telles que définies dans la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (LCDP) lorsque de telles questions sont soulevées dans le cadre d'une plainte en matière de dotation.

De juin à septembre 2001, le Groupe de travail a consulté les gestionnaires de la fonction publique (y compris les administrateurs généraux et les chefs d'organismes), les employés de tous les niveaux et de toutes les professions et régions, les Conseils fédéraux dans les régions, les collectivités fonctionnelles, les agents négociateurs et les groupes mixtes patronaux syndicaux. Le cadre créé par la suite dans le but de moderniser la gestion des ressources humaines dans la fonction publique a été approuvé par le Cabinet à la fin 2002. Le projet de loi C-25 a été présenté au Parlement le 6 février 2003 et a reçu la sanction royale le 7 novembre 2003.

La LMF a mis en vigueur la nouvelle *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* et la nouvelle *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* et a amené des changements importants à la *Loi sur la gestion des finances publiques* et à la *Loi sur le Centre canadien de gestion* qui a été renommée *Loi sur l'École de la fonction publique du Canada*.

La nouvelle LEFP est entrée en vigueur le 31 décembre 2005 et comprend une nouvelle définition du mérite. De plus, elle fournit une souplesse accrue et met en œuvre de nouvelles dispositions pour le règlement des plaintes relatives à des nominations et à des mises en

disponibilité, par exemple le Tribunal de la dotation de la fonction publique.

La nouvelle LEFP est entrée en vigueur le 31 décembre 2005 et comprend une nouvelle définition du mérite. De plus, elle fournit une souplesse accrue et met en œuvre de nouvelles dispositions pour le règlement des plaintes relatives à des nominations et à des mises en disponibilité, par exemple le Tribunal de la dotation de la fonction publique.

À propos du Tribunal



Historique

Depuis quelques années, un certain nombre de rapports sur la gestion des ressources humaines dans la fonction publique fédérale, comme la Commission royale sur la gestion financière et l'imputabilité de 1979 et le Rapport du vérificateur général de 2000, ont réclamé une réforme de la fonction publique et ont finalement mené à la présentation du projet de loi C-25, la *Loi modernisant le régime de l'emploi et des relations de travail dans la fonction publique*, par le gouvernement du Canada.

La LMF a été rédigée par le Groupe de travail sur la modernisation de la gestion des ressources humaines dans la fonction publique créé par le premier ministre en avril 2001 dans le but d'élaborer un cadre législatif et institutionnel moderne qui permettrait à la fonction publique d'attirer, de perfectionner et de maintenir en poste les personnes talentueuses nécessaires pour servir la population canadienne au cours du prochain siècle.

Une des nombreuses recommandations du Groupe de travail était d'établir un nouveau tribunal indépendant chargé de traiter les plaintes relatives aux mesures de dotation dans la fonction publique. En recommandant la création d'un nouveau tribunal, le Groupe de travail cherchait à mettre en évidence la neutralité d'un nouveau système de recours. Par définition, un tribunal est un organisme quasi judiciaire qui entend des causes et qui prend des décisions pour rendre exécutoires les politiques gouvernementales de façon autonome par rapport au gouvernement et de façon indépendante. L'indépendance d'un tribunal est cruciale pour assurer son efficacité. Le Groupe de travail avait aussi pour objectif de s'assurer que les préoccupations d'un employé allaient être au centre du processus de recours. Un rapport de la Commission de la fonction publique de 1997 intitulé « Recours — motifs et répercussions » concluait que les personnes qui déposent un appel sont surtout motivées par les injustices perçues, par exemple les préjugés et la discrimination, l'abus de pouvoir ou le traitement injuste¹. Pour cette raison, le Groupe de travail a proposé deux motifs possibles pour le dépôt d'une plainte en matière de dotation :

- un abus de pouvoir présumé qui a eu pour résultat que le plaignant n'a pas été choisi en vue d'une nomination;
- un déni du droit de la personne concernée d'être évaluée dans la langue officielle de son choix.

¹ Commission de la fonction publique, septembre 1997

Remerciements

La création d'une nouvelle organisation présente de nombreux défis et ne peut pas se faire sans le soutien et l'aide d'un grand nombre de personnes et d'organisations. Le Tribunal désire reconnaître la contribution de toutes les personnes qui nous ont aidés à surmonter les défis et à nous assurer que nous étions prêts pour l'entrée en vigueur de la nouvelle LEFP le 31 décembre 2005.

Nous aimerions remercier tout spécialement les personnes suivantes de nous avoir aidés à nous organiser et à nous structurer : Monique Boudrias, première vice-présidente, Agence de gestion des ressources humaines de la fonction publique du Canada; Carole Swann, sous-ministre déléguée, Industrie Canada; Michael Nelson (ancien sous-ministre adjoint, Secteur de la fonction de contrôleur et de l'administration, Industrie Canada) maintenant directeur du Bureau du directeur des lobbyistes; et Howard Dudley, directeur, Gestion des installations, Industrie Canada; Guyaine Tessier, gestionnaire des immeubles et des installations; Carole Tait, conseillère, Services de gestion des locaux destinés aux clients; et Robert Lahaie, agent des immeubles et des installations, tous de Travaux publics et Services gouvernementaux Canada; Martin Audet et Kristin Cook de Gestion des immeubles ProFac, et Richard James de Richard James Interiors.

Nous aimerions aussi remercier Sharon Smith, analyste principale, et Maria Booth, analyste principale, Secrétaire du Conseil du Trésor, pour l'expertise et le soutien qu'elles ont apportés à l'établissement, à l'obtention et à l'approbation de notre budget; Denise Benoit et toute l'équipe des Services généraux de la Commission des relations de travail dans la fonction publique, pour leurs conseils sur les questions administratives et, finalement, Bruce Gale, directeur général, Direction générale des services des applications, Industrie Canada, pour nous avoir donné accès aux services de conception des sites Web de leur ministère grâce à la collaboration de Linda Solari, de Louise Geyer et de Peter Smith.



permanence dans les régions du pays.

La nouvelle LEFP souligne l'importance des communications efficaces pour régler les conflits dans la fonction publique, et elle autorise le Tribunal à offrir des services de médiation à n'importe quelle étape de traitement d'une plainte. Pour permettre à nos intervenants de se familiariser avec notre approche par rapport à la médiation et ainsi accroître l'efficacité de nos services de médiation, nous avons élaboré un programme de formation expliquant le processus de médiation du Tribunal et le rôle des représentants de l'employeur et des employés. Une formation sur la médiation commencera en avril 2006 et sera offerte en permanence dans les régions du pays.

Dans les mois à venir des consultations régulières auprès des intervenants permettront de surveiller l'efficacité du *Règlement* et des processus du Tribunal. Nous utiliserons la technologie autant que possible pour conserver un niveau élevé d'adaptabilité, pour assurer l'efficacité et pour fournir de l'information à nos clients. Un système de gestion des cas, moderne et efficace, nous permettra d'assurer le suivi de chaque dossier et de veiller à ce qu'il n'y ait aucun retard inutile.

Un des principaux objectifs du Tribunal est d'aider les gestionnaires et les employés à régler leurs différends de façon à promouvoir un dialogue constructif tout au long du processus de traitement des plaintes et à favoriser des relations patronales syndicales améliorées à long terme.

En conséquence, nous offrons aux parties de nombreuses occasions de résoudre les plaintes sans devoir procéder à une audience formelle. En plus de notre programme de médiation, le Tribunal peut tenir des conférences préparatoires à l'audience pour clarifier ou préciser les enjeux, et ainsi accélérer le processus. Les conférences de règlement pourraient également donner aux parties l'occasion de conclure une entente grâce à une discussion.

Lorsqu'une plainte donnera lieu à une audience, le Tribunal s'assurera que toutes les parties sont traitées de façon équitable, que les procédures sont justes et transparentes et que ses décisions sont judicieuses et réfléchies.

La LMFP a fourni le cadre nécessaire pour assurer l'apprentissage continu, des pratiques d'emploi justes et transparentes et des relations de travail axées sur la collaboration au sein de la fonction publique fédérale. Il incombe maintenant à tous les fonctionnaires de veiller à l'application judicieuse de la Loi, et ce, tant pour eux que pour l'ensemble de la population canadienne.

Le président,

Guy Giguère

Message du président

J'ai l'honneur et le privilège de présenter au Parlement le premier rapport annuel du Tribunal de la dotation de la fonction publique. Le Tribunal a été créé dans le cadre de la *Loi sur la modernisation de la fonction publique* (LMFP) afin d'entendre et d'examiner les plaintes relatives aux nominations internes et aux mises en disponibilité au sein de la fonction publique fédérale.

Lors de ma nomination à titre de président et premier dirigeant du Tribunal le 29 mars 2005, on m'a confié la tâche de constituer le nouveau Tribunal et de m'assurer qu'il soit prêt à traiter les plaintes déposées en vertu de la nouvelle *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (LEFP) dès son entrée en vigueur le 31 décembre 2005.

Toute nouvelle organisation est confrontée à de nombreux problèmes au cours de ses premiers mois d'existence, et à ce chapitre, le Tribunal ne fait pas exception. Grâce au travail d'une équipe de transition professionnelle et dévouée, je peux déclarer avec fierté que le Tribunal a accompli de nombreuses réalisations importantes au cours de la dernière année.

Certaines des premières tâches que nous étions appelés à effectuer étaient de nature très pratique et consistaient à : doter les postes clés pour la création du Tribunal, y compris la nomination à la vice-présidence; obtenir les fonds nécessaires à nos opérations; louer des espaces à bureaux; acheter du matériel et des meubles; concevoir un site Web.

Notre première initiative importante était un processus de consultation à grande échelle auprès de nos intervenants afin d'élaborer un règlement concernant les procédures d'audition des plaintes par le Tribunal. Ce processus a été d'une très grande valeur compte tenu du fait que la version finale du règlement reflète la rétroaction reçue. Après l'examen final du ministère de la Justice, le *Règlement du Tribunal de la dotation de la fonction publique* a été enregistré le 23 décembre 2005, puis il a été publié dans la *Gazette du Canada* le 11 janvier 2006.

Après l'entrée en vigueur de la nouvelle LEFP, y compris les nouvelles dispositions se rapportant aux recours en matière de dotation, et la publication du *Règlement* relatif au Tribunal, il était essentiel de s'assurer que tous nos intervenants étaient bien informés du mandat du Tribunal et des procédures connexes. C'est pour cela qu'un programme de sensibilisation comprenant des séances d'information, des groupes de discussion et une formation approfondie a été élaboré et continuera d'être offert partout au pays.



Table des matières

1	Message du président
3	Remerciements
4	À propos du Tribunal
4	Historique
6	Mandat
6	Mission
6	Valeurs
7	Étapes clés
8	Membres et employés du Tribunal
9	La première année
9	Point de départ
10	Règlement du Tribunal de la dotation de la fonction publique
10	Communications
11	Formation
11	Système de gestion des cas
12	Services de médiation
13	Plaintes déposées auprès du Tribunal
14	Dépenses
15	Annexe 1 – Biographies des membres
20	Annexe 2 – Responsabilités prévues par la Loi
22	Annexe 3 – Processus relatif aux plaintes
23	Annexe 4 – Système de règlement des plaintes en matière de dotation
24	Annexe 5 – Pour communiquer avec le Tribunal





Public Service
Staffing Tribunal
Tribunal de la dotation
de la fonction publique

240 Sparks Street
6th Floor West
Ottawa ON K1A 0A5
Canada

240, rue Sparks
6^e étage ouest
Ottawa (Ontario) K1A 0A5
Canada

L'honorable Beverly J. Oda
Ministre du Patrimoine canadien et de la Condition féminine
Gatineau (Québec)
K1A 0M5

Madame la Ministre,

Conformément à l'article 110 de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, je suis heureux de vous présenter le premier rapport annuel du Tribunal de la dotation de la fonction publique pour la période du 1^{er} avril 2005 au 31 mars 2006 en vue de son dépôt au Parlement.

Veuillez agréer, Madame la Ministre, l'assurance de ma très haute considération.

Le président et premier dirigeant,

Guy Giguère

Canada

SQL-2006
0-662-49312-5

05/06



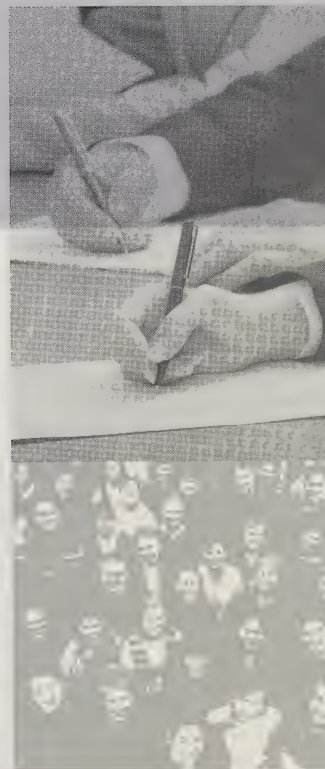
Le bilan de notre première année

Rapport annuel du Tribunal de la fonction publique

CA1
PT
- A56

Parliamentary Office

2006/2007 ANNUAL REPORT



© Her Majesty the Queen in Right of Canada, represented by the
Chairperson of the Public Service Staffing Tribunal (2007)

Cat. No. SQ1-2007

ISBN 978-0-662-69994-1



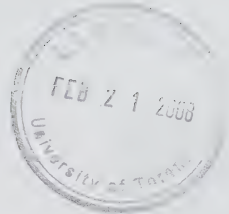
**Public Service
Staffing Tribunal**

**Tribunal de la dotation
de la fonction publique**

240 Sparks Street
6th Floor West
Ottawa ON K1A 0A5
Canada

240, rue Sparks
6^e étage ouest
Ottawa (Ontario) K1A 0A5
Canada

The Honourable Josée Verner
Minister of Canadian Heritage and Status of Women
Gatineau, Québec
K1A 0M5



Dear Minister Verner:

In accordance with section 110 of the *Public Service Employment Act*, I am pleased to submit the second annual report of the Public Service Staffing Tribunal for the period from April 1, 2006 to March 31, 2007, for tabling in Parliament.

Yours respectfully,

Guy Giguère
Chairperson and Chief Executive Officer

Table of Contents

Message from the Chairperson	1
The Work of the Public Service Staffing Tribunal	3
Mandate	3
Mission	3
Values	3
Background	4
Second Year Achievements	5
Introduction	5
Highlights of Our Second Year	5
The Registry	6
Complaint Statistics	6
Types of Complaints	7
Case Management System	7
Case Summaries	8
Final Decisions	8
Interim Decisions	10
Dispute Resolution Services	15
Mediation	15
Interest-based Negotiation and Mediation Training	17
Corporate Services	18
Communications/Outreach	18
Human Resources	19
Performance Measurement	19
Members' Meetings and Training	19
Finance	20
Funding	20
Spending	20
Acknowledgements	21
Appendix 1 – Members' Biographies	23
Appendix 2 – Statutory Responsibilities	28
Appendix 3 – The Complaint Process	30
Appendix 4 – Staffing Complaint Resolution System	31
Appendix 5 – How to Contact the Tribunal	32



Message from the Chairperson

The Public Service Staffing Tribunal has just completed its first full year of operations. One year ago, the number of complaints received by the Tribunal was fifteen. Since then, over 400 complaints have been filed. Not surprisingly, the greatest challenge facing the Tribunal over the past year has been the dramatic increase in the number of complaints and resulting volume of work.



From the outset, the Tribunal adopted an approach that would allow parties to a complaint to resolve their differences as informally and expeditiously as possible. Our approach is in keeping with one of the main objectives of the *Public Service Modernization Act (PSMA)* adopted in 2003 – namely, build effective labour-management relations in the federal public service through communication and sustained dialogue.

Similarly, the *Public Service Employment Act (PSEA)*, a key component of the *PSMA*, calls for a public service “characterized by fair, transparent employment practices, respect of employees, effective dialogue and recourse aimed at resolving appointment issues.”

For this reason, the Tribunal, through its *Regulations* and *Procedural Guide*, has chosen to provide several opportunities in the complaint process for parties to come to a resolution without having to proceed to a hearing.

First, the parties are required under the *Regulations* to share all relevant information about the complaint with one another. Nearly a third of all complaints received in 2006-2007 were withdrawn after the parties had exchanged information about the process and gained a better understanding of each other's concerns.

Once the exchange of information has taken place, the complaint is referred to the Tribunal's mediation services unless one of the parties declines to participate. In mediation, the parties are afforded another opportunity not only to meet and discuss the complaint and any underlying issues, but also to resolve them in the best interest of all concerned. Seventy-one percent of all complaints referred to mediation in 2006-2007 were resolved at this stage.

The Tribunal's informal processes have been very effective thus far. Of the 273 files that were closed during the period from April 1, 2006 to March 31, 2007, 86% were resolved without a formal hearing, either through the exchange of information, mediation or another step in the complaint process.

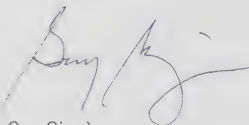
Once a complainant has filed his/her allegations in writing and the deputy head has responded, a pre-hearing conference is held in order to simplify the proceedings by narrowing the issues before the Tribunal or having the parties explore the possibility of reaching a settlement. Two percent of all complaints received in the past year were withdrawn following pre-hearing conferences.

Although none took place in 2006-2007, the Tribunal plans to hold settlement conferences as a further alternative to a formal hearing. During a settlement conference, a member of the Tribunal will review the facts of the complaint with the parties, discuss the strengths and weaknesses of their respective cases, offer an opinion on the merits of the complaint and help them come to a settlement.

The Tribunal's informal processes have been very effective thus far. Of the 273 files that were closed during the period from April 1, 2006 to March 31, 2007, 86% were resolved without a formal hearing, either through the exchange of information, mediation or another step in the complaint process.

While the Tribunal recognizes that not all complaints can be settled through informal means, we also believe that the best solution to a workplace dispute or conflict is one in which the parties come to an agreement on their own, rather than one where a decision is imposed upon them by an outside third party.

In the months following the establishment of the Tribunal, we set out to develop practices that would help managers and employees resolve their differences through constructive dialogue. I am proud to report that those practices are now in place and are proving to be successful. The Tribunal is committed to fostering effective labour-management relations in the federal public service, thereby doing its part to improve the ability of the public service to serve and protect the public interest.



Guy Giguère,
Chairperson and Chief Executive Officer

The Work of the Public Service Staffing Tribunal

Mandate

The Public Service Staffing Tribunal (the Tribunal) is an independent, quasi-judicial tribunal established by the *Public Service Employment Act (PSEA)* as part of the new arrangements for recourse with respect to staffing complaints.



The mandate of the Tribunal is to consider and dispose of complaints related to:

- internal appointments
- lay-offs
- the implementation of a corrective measure ordered by the Tribunal
- the revocation of an appointment

In carrying out its mandate, the Tribunal may provide mediation services at any stage of a proceeding in order to resolve a complaint. When considering whether a complaint against an internal appointment or lay-off is founded, the Tribunal may interpret and apply the *Canadian Human Rights Act (CHRA)*.

Mission

The Tribunal aspires to contribute to a competent, non-partisan and representative public service through the impartial and timely disposition of disputes related to the internal staffing and lay-off processes in the government of Canada.

Values

The Tribunal is committed to:

- maintaining its impartiality, transparency and independence;
- providing professional, respectful and timely service to its clients and stakeholders;
- helping parties to resolve their disputes as informally and as expeditiously as possible;
- ensuring that the decisions it renders are fair, consistent and well reasoned;
- consulting our clients and stakeholders and keeping them informed of the Tribunal's services and jurisprudence; and
- promoting a healthy work environment that is both productive and effective.

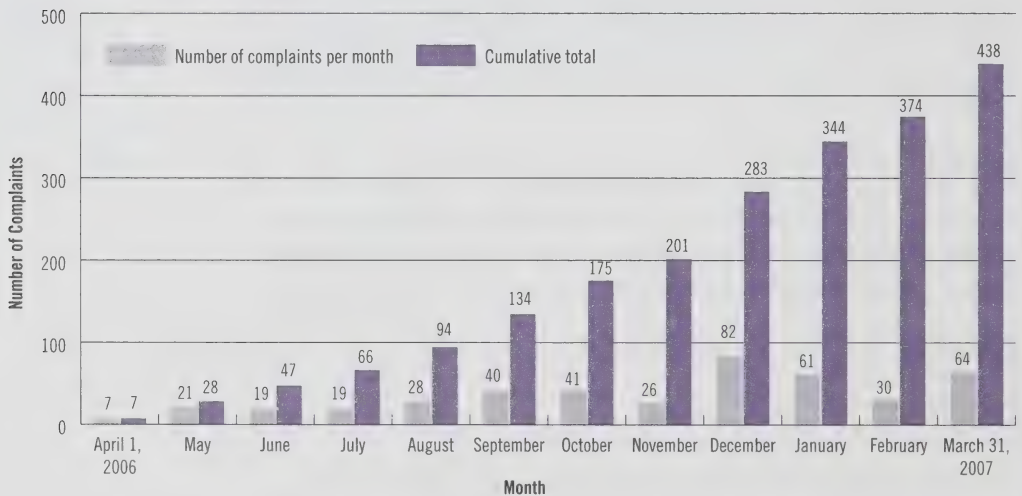
Background

As part of the *Public Service Modernization Act (PSMA)*, the new *PSEA* received Royal Assent on November 7, 2003 and came into force on December 31, 2005. Once the Chairperson of the Tribunal was named in March 2005, preparations began in earnest to ensure that the Tribunal would be ready to hear complaints as of the coming-into-force date.

Given the time needed to conduct and complete a selection process, it was not expected that complaints would be filed with the Tribunal until the spring of 2006. Although the first complaint was received on February 6, 2006, the overall volume was relatively light through the end of the fiscal year 2005-2006 and the early part of fiscal year 2006-2007.

The number of complaints rose sharply starting in July 2006. The following graph illustrates the dramatic rise in volume during the period from April 1, 2006 to March 31, 2007.

Public Service Staffing Tribunal Complaints
Fiscal Year 2006-2007



Second Year Achievements

Introduction

During 2005-2006, the first year of the Tribunal's existence, the main focus of activity was on preparing the Tribunal to hear complaints or resolve them by other means. The first twelve months were therefore devoted to: setting up of the Tribunal's offices; recruiting staff; drafting and finalizing its *Regulations* and *Procedural Guide*; establishing mediation services; developing a communications plan and outreach strategy; putting an automated case management system in place and providing training to members and staff to ensure that complaints were handled efficiently and effectively.

Over the past twelve months, the Tribunal's first full year of operations, the number of complaints received by the Tribunal rose to over 400 from 15 during the previous year. Due to the dramatic increase in volume, it became necessary to adjust the complaint procedures in place and inform stakeholders accordingly. A consultation group representing key stakeholders – departments, central agencies and bargaining agents – was formed and met periodically to discuss and address areas of concern involving the complaint process.



Over the past twelve months, the Tribunal's first full year of operations, the number of complaints received by the Tribunal rose to over 400 from 15 during the previous year. Due to the dramatic increase in volume, it became necessary to adjust the complaint procedures in place and inform stakeholders accordingly.

Highlights of Our Second Year

- The first mediation training course took place from April 10 to 12, 2006.
- The first mediation session was held in May 2006.
- The first interim order, including the reasons, was rendered on May 26, 2006.
- The first annual report was published in August 2006.
- The first pre-hearing conference was held on August 23, 2006.
- The first hearing was held in Belleville, Ontario on August 29-30, 2006.
- The first final decision was issued on September 28, 2006.

Also as a result of the increased volume, the Tribunal found it necessary to redefine its organizational structure and identify several key positions to be filled as quickly as possible. The organizational structure is likely to continue to evolve over the next few years as the Tribunal endeavours to strike a balance between the demands of handling a large caseload while developing the organization. For this reason, the Tribunal has chosen to recruit individuals with a wide variety of skills and abilities. In order to reflect this reality, most, if not all, work descriptions were written or revised during the past year and the classification of most positions was completed.

With both the appropriate procedures and qualified, experienced personnel in place, the Tribunal began to make further progress towards fully developing its internal corporate services and enhancing its management framework.

The following section describes the main achievements of the past year in greater detail.

The Registry

During the period of April 1, 2006 to March 31, 2007, the Tribunal received a total of 438 complaints. The following table provides a summary of the complaints received during this period:

Complaint Statistics 2006-2007		
Complaints received	Number	Percentage
Complaints withdrawn following exchange of information	88	32%
Complaints withdrawn following mediation	35	13%
Complaints withdrawn following pre-hearing conference	6	2%
Complaints withdrawn at other stages of complaint process	106	39%
Decisions rendered	38	14%
Total files closed	273	100%
Complaints remaining as of March 31, 2007	165	
Total complaints received	438	

Types of Complaints 2006-2007

Complaints received	Number	Percentage
Internal Appointments (PSEA s. 77)		
Advertised process	250	57%
Non-advertised process	171	39%
Revocation of appointment (PSEA s. 74)	9	2%
Lay-offs (PSEA s. 65)	3	.7%
Application of corrective measures (PSEA s. 83)	3	.7%
Unspecified	2	.5%
Total complaints received	438	

The Tribunal continued to fine-tune its case management system by increasing the amount of data that can be entered and the number of reports that can be generated so that complaint files can be monitored, problems identified and resolved and overall statistics produced quickly and easily.

Case Management System

The Tribunal continued to fine-tune its case management system by increasing the amount of data that can be entered and the number of reports that can be generated so that complaint files can be monitored, problems identified and resolved and overall statistics produced quickly and easily. The information obtained from the system will be used in the future to improve the Tribunal's complaint process and procedures and report on its overall effectiveness and efficiency.

Case Summaries

The following case summaries are a representative sample of some key principles established by the Tribunal during the year.

Final Decisions

Jeannette Tibbs and the Deputy Minister of National Defence et al. (2006 PSST 0008)

The complainant alleged that she was not appointed to the position of Production Manager in the Department of National Defence because of an abuse of authority. She argued that, as established by David Philip Jones and Anne S. de Villars in the *Principles of Administrative Law* (Toronto: Thomas Carswell, 2004), three of the five categories of abuse of authority – discretion exercised with improper intention, acting on inadequate material, improper result, discretion based on erroneous view of the law and adoption of a policy that fetters ability to consider individual cases with an open mind – applied to the way in which the selection process was conducted.

The respondent and the Public Service Commission argued that only the first type of abuse could apply in the context of the *PSEA* – that is, improper intention, including acting in bad faith or irrelevant considerations.

The Tribunal found that:

- all five categories of abuse may serve as a test for abuse of authority in the context of the *PSEA*;
- the complainant failed to prove that the selection board acted on inadequate material when it screened her out and screened the eventual appointee in; and
- the complainant failed to prove that the selection board exercised its discretion with improper intention or improper result.

The complaint was dismissed.

Chantal Jolin and the Deputy Head of Service Canada et al. (2006 PSST 0011)

The complainant alleged that she was not appointed to the position of National Human Resources Manager in Service Canada because the selection board abused its authority by incorrectly using a particular assessment tool, In-Basket Exercise 810.

The complainant maintained that:

- the selection board acted on inadequate material by not clearly identifying the specific competencies required for the position in the statement of merit criteria;
- the use of the in-basket exercise by the selection board to assess a candidate's qualifications was improper because the exercise had no connection to the merit criteria, thereby producing an improper result; and
- her inability to proceed to the next phases of the appointment process because of her results in the in-basket exercise constituted an unreasonable action on the part of the selection board.

The respondent replied that:

- there was an obvious connection between the assessment tool and the essential qualifications identified for the position;
- the assessment methods were applied consistently and fairly to all candidates;
- passing the in-basket exercise was a minimum requirement;
- failure to meet a minimum requirement leads to the conclusion that a person does not have all the essential qualifications established for a position;
- the complainant provided only personal opinions in support of her allegations; and
- the selection board was not influenced by personal favouritism or bad faith.

The Public Service Commission submitted that the concept of abuse of authority should not be interpreted in its broadest sense; a finding of abuse of authority must be based on facts that can be described as outrageous, unreasonable or unacceptable and the evidence must be concrete.

In its decision, the Tribunal reasoned that, in order to find abuse of authority in the selection of assessment methods, the complainant must prove that the result is unfair and that the assessment methods are unreasonable, do not allow the qualifications stipulated in the statement of merit criteria to be assessed, have no connection to the criteria or are discriminatory. In this case, the Tribunal concluded that the selection board made its decision based on adequate material, the use of In-Basket Exercise 810 did not produce an unfair result and the process was not therefore tainted by an abuse of authority.

The complaint was dismissed.

Brenda Portree and the Deputy Head of Service Canada et al. (2006 PSST 0014)

The complainant alleged that she was not appointed to the acting position of Universal Agent in Service Canada due to an abuse of authority by the selection board in its application of the merit criteria during the appointment process.

The complainant submitted that the selection board abused its authority by:

- failing to understand or seek clarification regarding her answer to one of the interview questions;
- awarding more weight and significance to the appointee's replies to the same question than to her reply;
- asking an unclear question that failed to solicit the required information; and
- failing to contact a previous supervisor.

The respondent replied that the complainant had the burden of proving abuse of authority and that this burden required more than demonstrating errors, omissions or improper conduct.

The Public Service Commission did not take a position on the facts of the case, but did address the changes to the *PSEA*.

The Tribunal found that insufficient evidence was provided by the complainant to substantiate her complaint and that simply disagreeing with the result of an appointment process did not constitute evidence of wrongdoing on the part of the selection board.

The complaint was dismissed.

Interim Decisions

Marie-Claude Larose and the Chief Commissioner of the Canadian Human Rights Commission et al. (2006 PSST 0001)

The complainant requested full access to a document that she had received during the exchange of information but which had entire sections missing. After examining the document and the parties' arguments regarding the release of the information contained therein, the Tribunal confirmed that the purpose of the exchange of information is to facilitate the resolution of a complaint very early on in the process through an open and thorough exchange of relevant information.

The Tribunal found that the information was indeed relevant to the complaint and ordered that the document be delivered to the complainant in its entirety. It was also noted that a deputy head does not have to wait for the Tribunal to order the disclosure of relevant personal information before providing such information to a complainant.

Linda MacDonald and the Deputy Head of Service Canada et al. (2006 PSST 0002)

The complainant filed her complaint on June 16, 2006 but was advised that it had been received after the 15-day time limit. The complainant requested an extension of the time limit as provided for under section 10 of the *Regulations*.

As in previous Federal Court of Appeal decisions, the Tribunal determined that the time limit to file a complaint is a strict one. However, the Tribunal also found that, in the interest of fairness, it would be appropriate to consider that a complaint has been filed with the Tribunal as soon as it has been mailed, if the mailing date can be proven easily.

In this case, the postage meter marking on the complainant's envelope clearly demonstrated that she had mailed her complaint to the Tribunal from Nova Scotia on June 16, 2006, four days before the closing date for filing a complaint.

For this reason, the request to extend the time limit was granted.

Nihal Sherif and the Deputy Minister of the Agriculture and Agri-Food Canada et al.
(2006 PSST 0003)

The complainant requested an extension of the time limit for filing a complaint with the Tribunal on the basis that the Department failed to post the notification of proposed appointment in accordance with regulations.

The respondent replied that, in effect, there had been two appointments, one under the former *PSEA* and another, under the new *PSEA*, and agreed that notification should have been provided for the second appointment.

The Tribunal found that:

- the complainant had not received proper notification of the second appointment nor of her right to complain or of the grounds for complaint under the *PSEA*; and
- section 10 of the Tribunal's *Regulations* established the latest date for filing a complaint, but not the earliest.

The complaint was found to be timely.

Jeffrey Wylie and the President of the Canada Border Services Agency et al.
(2006 PSST 0007)

The Canada Border Services Agency requested that the Tribunal determine whether it had jurisdiction to hear a complaint filed following the posting of Information Regarding Acting Appointment. In its submission to the Tribunal, the Agency stated that the notice of appointment had been issued in error and the acting appointment had come to an end.

The Public Service Commission submitted that the question of whether an acting appointment is an appointment under the *PSEA* depended on whether the complainant had been assessed against the merit criteria for the position. The Commission also submitted that, since the acting appointment had already ended, the matter was moot because none of the corrective measures available to the Tribunal could be applied.

The Tribunal found that, in accordance with subsection 58(2) of the *PSEA*, each appointment made on an acting basis and each extension of such an appointment constitutes an appointment subject to the requirement of the *PSEA* and its regulations, including recourse.

The Tribunal concluded that the ending of the acting appointment did not render the matter moot since it has the authority to determine whether an abuse of authority has occurred during the course of an internal appointment process and to order appropriate corrective action, other than revocation.

The Tribunal determined that it had jurisdiction to hear the complaint.

Lorrie Oddie and the Deputy Minister of National Defence et al. (2006 PSST 0009)

The complainant requested the disclosure of the assessment and reference check information for the successful candidate. She argued that the information requested was relevant to her complaint of bad faith, discrimination and favouritism. In her opinion, she and the successful candidate were treated differently in that the selection board did not check the successful candidate's references as thoroughly as it did hers.

The respondent replied that the information related to the successful candidate was not relevant to the complaint.

The Tribunal established a four-part test to determine the relevancy of the information requested to the complainant:

- The requested information must have a bearing on the crux of the complaint;
- The complainant must demonstrate to the Tribunal's satisfaction that there is a clear nexus, or, in other words, concrete linkage between the information sought and the matter at hand;
- The request must be sufficiently specific so there is no dispute as to what is desired; and
- The Tribunal must be satisfied that disclosure of the information will not cause undue prejudice.

The Tribunal found that the background information and issues presented by the complainant were sufficiently detailed and relevant to the complaint so as to warrant the disclosure of the information requested.

The request for an order for provision of information was granted.

David Aucoin and the President of the Canadian Border Services Agency et al.
(2006 PSST 0012)

The complainant requested the provision of information relating to a standardized test, including the qualifications of the selection board members administering the test. The Agency submitted that the Tribunal had to decide whether the requested information was relevant.

The Public Service Commission explained the rules and guidelines applicable under the former *PSEA* with respect to standardized tests. The Commission also submitted that information concerning the selection board members' training was not relevant nor were the notes taken by the members regarding the other candidates.

The Tribunal used a three-part test to decide whether to provide access to the test:

- Does the material pertain to the complainant and should it be disclosed by reason of its relevance?
- Would providing access to the confidential materials affect the validity or continued use of a standardized test or part thereof by giving an unfair advantage to any individual?
- Would prejudice to the future use of the test be avoided if conditions were imposed regarding the release of the information? (e.g. allowing only the complainant's representative to access the materials)

In this particular case, the Tribunal found that:

- the information relating to the test was relevant to the complaint;
- the continued use of the standardized test would be compromised if access to the test were granted to the complainant, thereby conferring an unfair advantage upon him;
- prejudice to the future use of the test could be avoided by allowing only the complainant's representative access to the materials;
- it was not necessary to order the provision of information related to the selection board members' training on the test;
- notes concerning the complainant's assessment were relevant and must be provided; and
- the notes of the successful candidates were not relevant.

The request for an order for provision of information was granted in part with conditions.

Peter Richardson et al and the Deputy Minister of Environment Canada et al.
(2007 PSST 0007)

The respondent requested that the Tribunal dismiss six complaints filed against an appointment made as a result of an external non-advertised appointment process on the basis that the person appointed to the position was on leave from the Canada Revenue Agency at the time of his appointment. The respondent provided several documents in support of its claim that an external non-advertised process had been held.

The Tribunal found that the person appointed was, in fact, an employee of the Public Service and that, by only considering one person already in the employ of the Public Service, an internal appointment process had been conducted.

The respondent's motion to dismiss the complaint was denied.

Dispute Resolution Services

Mediation

In keeping with the spirit of the *PSMA*, and in accordance with section 97 of the *PSEA* which states that the Tribunal may offer mediation services at any stage of its proceedings in order to resolve a complaint, the Tribunal refers all complaints to mediation unless one of the parties declines mediation.

Mediation usually takes place following the exchange-of-information stage in the Tribunal complaint process. If one of the parties to a complaint does not wish to participate in mediation at this stage, he/she may request to do so at a later stage provided that the other party agrees.

Three mediators, including the Director of Dispute Resolution Services, five full-time members and four part-time members of the Tribunal conduct mediation sessions on behalf of the Tribunal. In addition, a number of other Tribunal employees have been trained as mediators in the event that additional resources are needed from time to time.

Those who participate in mediation are asked to complete an evaluation form regarding the Tribunal's mediation services at the conclusion of the session. An analysis of the evaluations revealed that the level of satisfaction among participants in mediation was over 80% with respect to the process and the work of the mediators during the period from April 1, 2006 to March 21, 2007.

The following chart contains statistical information on the mediation services offered by the Tribunal in 2006-2007:

Those who participate in mediation are asked to complete an evaluation form regarding the Tribunal's mediation services at the conclusion of the session. An analysis of the evaluations revealed that the level of satisfaction among participants in mediation was over 80% with respect to the process and the work of the mediators during the period from April 1, 2006 to March 21, 2007.

Mediation Services 2006-2007

Total number of complaints where parties consented to mediation	114
National Capital Region	29
Ontario	23
Québec	16
British Columbia	15
Nova Scotia	12
Newfoundland and Labrador	5
Manitoba	4
Alberta	4
New Brunswick	4
Saskatchewan	1
Northwest Territories	1
Number of complaints where consent to mediate was withdrawn	11
Number of complaints withdrawn before scheduled mediation session	9
Remaining cases referred to a mediator	94
Number of mediations conducted	49
Number of complaints resolved	35 = 71%
Number of open mediation files as of March 31, 2006	45

Interest-based Negotiation and Mediation Training

In addition to its mediation services, the Tribunal developed a training course on interest-based negotiation and mediation which was delivered 17 times in major urban centres across the country in English and French in 2006-2007.

The two-and-a-half-day interactive course allows potential participants in mediation – bargaining agent representatives, delegated managers and staffing or human resources (HR) advisors – to gain an understanding of the Tribunal's mediation process and of the preparation required for mediation in the context of the appointment process.

Course participants are asked to fill out an evaluation form at the end of each course. According to the evaluation results, the level of satisfaction among course participants was over 80% with respect to the course content and the work of the course facilitators during fiscal year 2006-2007.

The following chart outlines the frequency and location of the courses:

Interest-based Negotiation and Mediation Training 2006-2007

Location	Number of courses
National Capital Region	9
Toronto	2
Montreal	2
Kingston	1
Halifax	1
Edmonton	1
Vancouver	1
Total	17

Consultation with representatives of the Canada School of Public Service took place throughout 2006-2007 concerning the joint development and production of an interactive, web-based tool to enhance understanding of the Tribunal's mandate as well as its complaint process from beginning to end.

Corporate Services

Communications/Outreach

The Tribunal launched a new website in July 2006. It not only gives access to the Tribunal's complaint forms, brochures and *Procedural Guide*, but also provides information on:

- the PSEA
- the Tribunal's complaint process and procedures
- members of the Tribunal
- job opportunities with the Tribunal
- decisions rendered by Tribunal members
- the Tribunal's dispute resolution services
- training on interest-based negotiation and mediation.

A draft brochure describing the mediation services offered by the Tribunal was produced and will be published in April 2007 for distribution at conferences, training sessions etc.

Ten presentations explaining the Tribunal's complaint process and procedures and outlining key principles established in Tribunal decisions were made to stakeholder groups made up of HR and staffing advisors, delegated managers or bargaining agent representatives across Canada in both official languages.

Consultation with representatives of the Canada School of Public Service took place throughout 2006-2007 concerning the joint development and production of an interactive, web-based tool to enhance understanding of the Tribunal's mandate as well as its complaint process from beginning to end.

Human Resources

Given the increase in the volume of complaints filed with the Tribunal, the number of Tribunal employees rose significantly in 2006-2007 with the following positions being filled: three registry officers, two mediators, three administrative assistants, a scheduling officer and a financial officer.

To ensure transparency and the fair and consistent treatment of its employees, the Tribunal developed a number of internal policies, including a labour relations policy, a grievance policy, an Informal Conflict Management System policy, a travel policy etc.

The Tribunal promotes continuous learning in the workplace and offered specialized training in 2006-2007 to its staff members as required.

Performance Measurement

In order to ensure that its main objective of resolving complaints in an impartial and timely way is carried out efficiently and effectively, the Tribunal began to develop a performance measurement framework to monitor its performance and make any necessary adjustments. Work on an internal audit and evaluation plan began in 2006-2007.

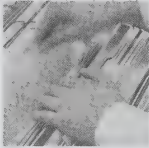
Members' Meetings and Training

A Members' meeting was held in March 2007 to provide both full-time and part-time members with an update concerning the Tribunal's activities and a forum for discussing matters of mutual concern.

Professional development training to the members was offered on subjects such as the proper conduct of a hearing and effective decision-writing.

In order to ensure that its main objective of resolving complaints in an impartial and timely way is carried out efficiently and effectively, the Tribunal began to develop a performance measurement framework to monitor its performance and make any necessary adjustments. Work on an internal audit and evaluation plan began in 2006-2007.

Finance



Funding

The Tribunal requested permanent funding by way of a Treasury Board submission in the fall of 2006. At that time, a permanent source of funds was not identified. However, the Tribunal received temporary funding for fiscal years 2007-2008 and 2008-2009. The challenge in obtaining permanent funding was the newness of the Tribunal. The Tribunal will return to Treasury Board when it has more experience operating with a full case load and is better able to identify its long-term needs specifically.

Spending

2006-2007				
Description	FTE	Salaries	O & M	Total
Adjudication of Complaints	10.6	1,081,092	77,859	1,158,951
Mediation of Complaints	1.2	127,305	164,144	291,449
Corporate Services	9.6	1,151,038	614,457	1,765,495
Total Spending		2,359,435	856,460	3,215,895
Unspent*		761,347	1,045,540	1,806,887
Total Allocation		3,120,782	1,902,000	5,022,782

*Returned to the Consolidated Revenue Fund of the government

Acknowledgments

The Tribunal was very fortunate to have a professional and dedicated staff that handled complaints efficiently and kept the Tribunal operations running smoothly despite the dramatic increase in the number of complaints in 2006-2007. From the registry officers who receive and process the complaints to the mediators who try to help the parties reach an agreement on their own, each and every Tribunal employee contributed greatly to the success of the Tribunal in its first full year of operation.



1. Silvia Kunz, Head, Administrative Services
2. Josée Dubois, Executive Director and General Counsel
3. Chevenese Pryce, Junior Communications Officer
4. Nathalie Lowe, Registry Officer
5. Suzy-Anne Legault, IT Specialist*
6. Julie Brunet, Senior Human Resources Specialist
7. Geoff Miller, Special Advisor to the Chairperson
8. Serge Roy, Director, Dispute Resolution Services
9. Josée Potvin, Registrar
10. Rachel Dugas, Legal Counsel
11. Mark MacDonald, Senior Legal Counsel
12. Julie Brown, Financial Services*
13. Suzy Beaudoin, Financial Services*
14. Yves Duquette, IT Systems Architect*
15. Nathalie Auger, Mediator
16. Ginette Demeule, Scheduling Officer
17. Josée Labelle, Registry Officer
18. Maryse David, Administrative Assistant
19. Michelle Budzinski, Administrative Assistant
20. Louise Lapointe, Registry Officer
21. Monica Blanchard, Administrative Assistant
22. Elizabeth Holden, Director, Planning, Communication and Corporate Services
23. Madeleine Sauvé, Mediator

Missing from photo:
Carmel Doherty, Registry Officer

*Shared position with Public Service Labour Relations Board

Appendix 1 – Members’ Biographies

Guy Giguère

Chairperson and Chief Executive Officer

A seasoned adjudicator and mediator with over 24 years of experience in the federal public service of Canada, Guy Giguère was appointed Chairperson of the Public Service Staffing Tribunal in March 2005. Mr. Giguère was first a member of the Public Service Staff Relations Board from 1998 to 2000 and became Deputy Chairperson of the Board in 2001. Mr. Giguère began his public service career in 1983 with Employment and Immigration Canada where he provided training and advice on human rights and access to information legislation. He later worked with the Office of the Privacy Commissioner, the Department of Justice and the Privy Council Office. Born in St-Jérôme, Québec, Mr. Giguère obtained a civil law degree (LL.L) from the Université de Montréal and has been a member of the Quebec Bar since 1978. Mr. Giguère is a frequent speaker on mediation and arbitration in the federal public service and trains new members of federal administrative tribunals on the conduct of a hearing. He is also a regular guest lecturer at the Faculty of Law, University of Ottawa and with the Department of Industrial Relations at the Université du Québec en Outaouais.



Sonia Gaal

Vice-Chairperson

Sonia Gaal was appointed Vice-Chair of the Public Service Staffing Tribunal in August 2005. Ms. Gaal received her civil law degree (LL.L) from the Université de Montréal, completed a Post Graduate Diploma in Labour Law at the University of Alberta and holds an MBA from Athabasca University in Alberta. From 1985 to 1988, Ms. Gaal was a Labour Relations Officer and member of the negotiating team for the City of Edmonton. She later served as a Labour Relations Advisor with the Government of Alberta where she represented the government during arbitration hearings and negotiations. In 1998, Ms. Gaal was appointed to the Alberta Labour Relations Board and, one year later, to the Canada Industrial Relations Board in Ottawa as a full-time member. Ms. Gaal remains an active member of the Law Society of Alberta and the Barreau du Québec.





Helen Barkley

Full-time member

A graduate of Queen's University (B.A. Sociology), Helen Barkley commenced her public service career with the National Parole Service. In 1980, she left the public service to attend law school (LL.B., University of Ottawa, 1983), and has been a member of the Ontario Bar since 1985. On her return to the public service in 1985, she worked in several departments doing legislative review. In 1990, Ms. Barkley was appointed as an Appeal Board Chairperson with the Public Service Commission, where she conducted appeal hearings, investigations and boards of inquiry. Since 1998, she has held senior positions in recourse and policy. As part of the modernization process, she participated in the Public Service Commission Advisory Committee working group on co-development and the Deputy Ministers' working group on staffing recourse. Ms. Barkley was appointed as a full-time member of the Public Service Staffing Tribunal in November 2005.



Merri Beattie

Full-time member

Merri Beattie is an experienced human resources professional, with particular expertise in labour relations and staffing. Ms. Beattie began her public service career with Supply and Services Canada and has held positions in management since 1999. Ms. Beattie served on the Privy Council's Task Force on Modernizing Human Resources Management created in April 2001 to draft a new institutional and legislative framework for human resources management in the public service. Following the adoption of the *Public Service Modernization Act* (PSMA), Ms. Beattie participated in the planning of PSMA implementation across government departments and agencies. In January 2004, Ms. Beattie was named Director of Human Resources Modernization with Public Works and Government Services Canada. In this capacity, she led the design and implementation of the department's human resources policy frameworks and systems, including its response to the new Act. Ms. Beattie was appointed member of the Public Service Staffing Tribunal in November 2006.

Francine Cabana

Full-time member

Francine Cabana was appointed as a member of the Public Service Staffing Tribunal in November 2005. Ms. Cabana began her career with the Department of Communications in human resources and later became a compensation and benefits specialist with the Canadian International Development Agency. In 1984, she became a union representative with the National Component of the Public Service Alliance of Canada (PSAC) where she argued employee grievances and complaints before various administrative tribunals and developed an expertise in alternative dispute resolution. From 1997 until her appointment to the Tribunal, Ms. Cabana was a PSAC Grievance and Adjudication Officer, representing members before provincial and federal labour relations boards, both during formal hearings and mediation sessions.



Ken Gibson

Temporary member

Ken Gibson became a temporary member of the Public Service Staffing Tribunal in January 2006. Mr. Gibson began his career as a researcher with the Science Council of Canada and later worked at the Professional Institute of the Public Service of Canada as both chief research officer and negotiator. From 1985 to 2000, he held a number of senior human resources management positions at the National Research Council, including Director of Employee Relations. Mr. Gibson spent the next five years working as a human resources consultant with expertise in HR strategy, policy and program development, project management, labour relations and change management. Mr. Gibson holds an Honours Bachelors degree in Commerce with specialization in economics and industrial relations.





Robert Giroux

Temporary member

Robert J. Giroux was appointed temporary member of the Public Service Staffing Tribunal in November 2005. Before retiring as President of the Association of Universities and Colleges of Canada in March 2004, Mr. Giroux held the positions of Secretary of the Treasury Board and Comptroller General of Canada, President of the Public Service Commission of Canada, Deputy Minister of Public Works Canada, and Deputy Minister of National Revenue, Customs and Excise. He is a member of the Order of Canada and has received honorary doctorates from several Canadian universities. Mr. Giroux currently serves on the Board of Directors of the Canadian Education Centre Network, Katimavik, and chairs the Board of Directors of the Canadian Council on Learning. He is also a member of the Canada Foundation on Innovation and the Canada Millennium Scholarship Foundation and a Senior Fellow with the faculty of Social Sciences at the University of Ottawa. Mr. Giroux has a BA in Commerce and an MA in Science from the University of Ottawa.



Daniel Ish

Temporary member

Daniel Ish was appointed as a temporary member of the Public Service Staffing Tribunal in November 2005. A graduate of the College of Law, University of Saskatchewan and Osgoode Hall Law School and established arbitrator and mediator, Mr. Ish has handled more than 300 cases related to labour, commercial and contractual matters since 1979, including numerous Indian Residential School (IRS) claims. Mr. Ish began his career as assistant Professor of Law at McGill University and is currently Professor of Law at the University of Saskatchewan and a senior adjudicator in Canada's IRS Dispute Resolution program. He has also served as a consultant to private and public organizations in the United States, the Caribbean, Taiwan, Nepal, Indonesia, the Philippines, China and Sri Lanka and published more than 60 articles, books and reports.

Gordon Roston

Temporary member

Gordon Roston was appointed temporary member of the Public Service Staffing Tribunal in November 2005. From 1980 to 1995, Mr. Roston served the federal public service in many capacities, including Director General, International Marketing, Tourism Canada; Minister-Counsellor, Canadian Embassy, The Hague, Netherlands; Senior Staff Advisor to the Service to the Public Task Force, Public Service 2000 and Senior Advisor, Innovative and Quality Services, Treasury Board Secretariat. Since his early retirement from the public service, Mr. Roston has pursued a particular interest in Alternate Dispute Resolution and is a graduate and Fellow of the Canadian Institute for Conflict Resolution. As a mediator in the Ontario Civil Court Mandatory Mediation Program, he has acted in a wide variety of disputes ranging from breach of contract to harassment and has taught mediation and negotiation principles and practice. Mr. Roston has served as chairman, board member or advisor on a number of community and cultural organizations.



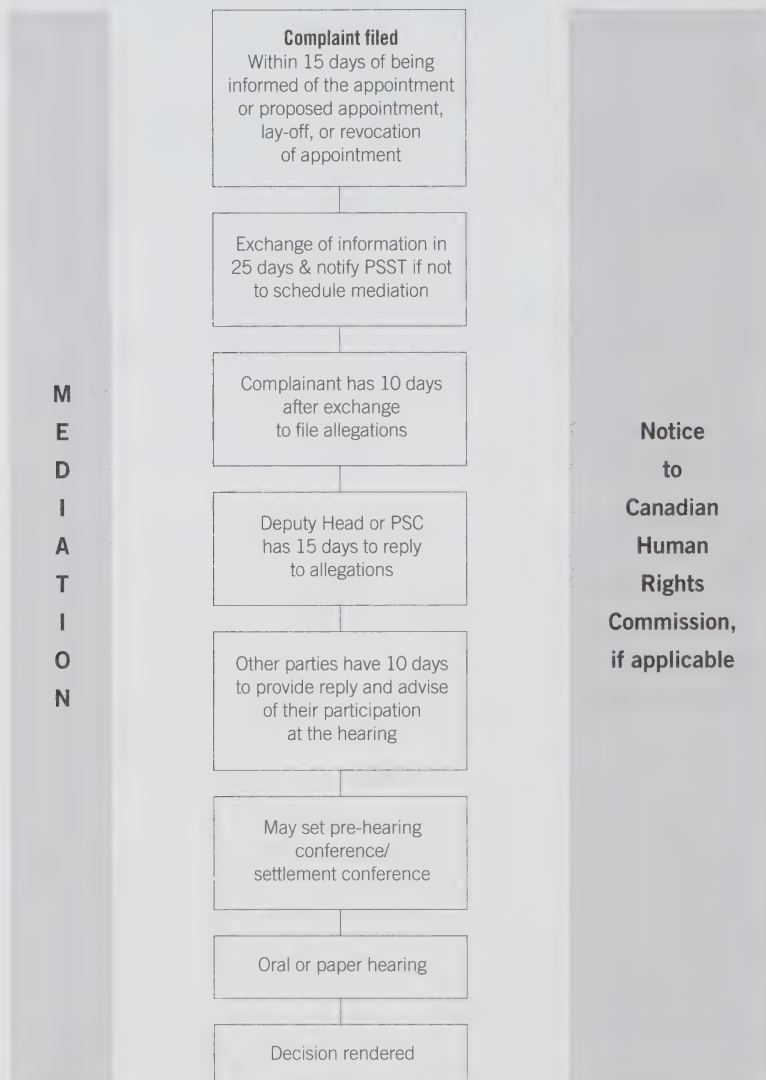
Appendix 2 – Statutory Responsibilities

The *Public Service Employment Act* requires or permits the Tribunal to undertake the following activities:

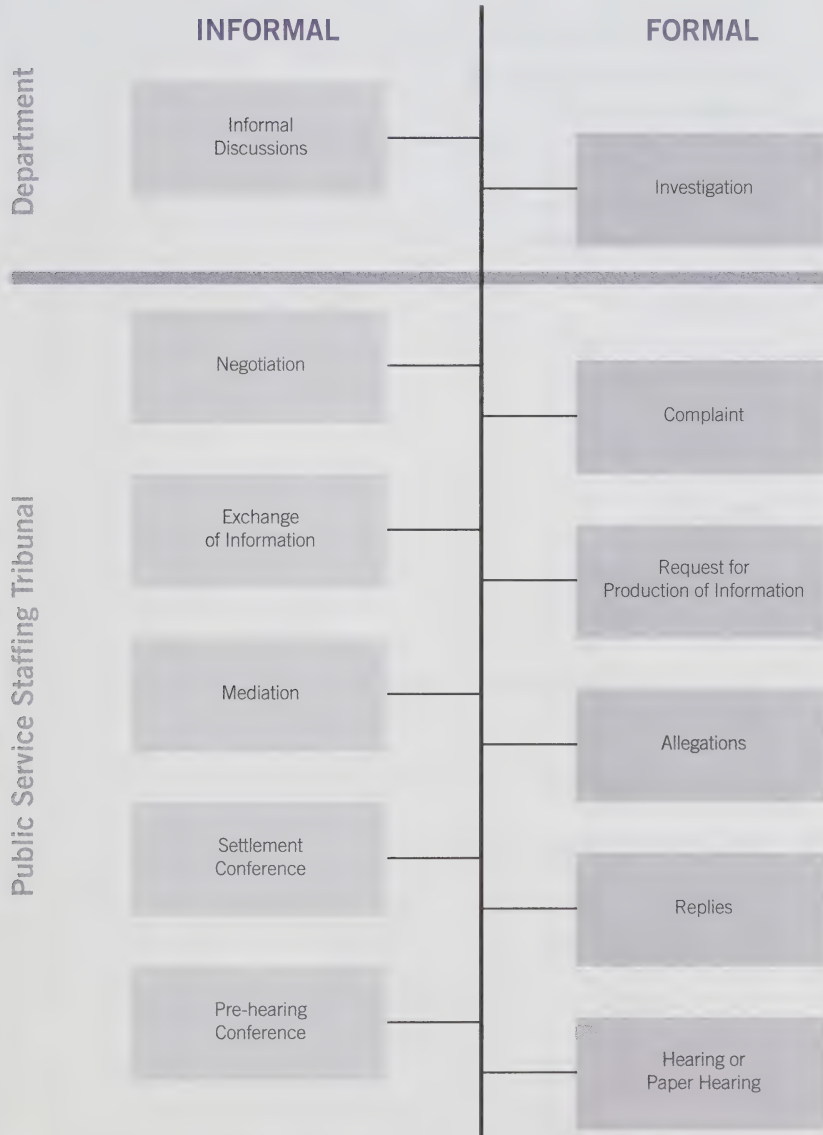
1. consider and dispose of complaints presented to the Tribunal [subs. 88(2)];
2. in the case of a founded complaint involving a lay-off of an employee, set aside the decision of a deputy head to lay off the employee and order the deputy head to take any corrective action that it considers appropriate, other than the lay-off of another employee [subs. 65(4)];
3. in considering whether a complaint against a lay-off is substantiated, interpret and apply the *Canadian Human Rights Act*, other than its provisions relating to the right to equal pay for work of equal value [subs. 65(7)];
4. in the case of a founded complaint involving a revocation of an appointment, order the Public Service Commission or the deputy head to set aside the revocation [s. 76];
5. in the case of a founded complaint involving an internal appointment, order the Public Service Commission or the deputy head to revoke the appointment or not to make the appointment and to take any corrective action that it considers appropriate [subs. 81(1)];
6. in considering whether a complaint against an internal appointment is substantiated, interpret and apply the *Canadian Human Rights Act*, other than its provisions relating to equal pay for work of equal value [s. 80];
7. in the case of a complaint involving a corrective action ordered by the Tribunal, order the Public Service Commission or the deputy head to revoke the appointment made as a result of the implementation of the corrective action, or not to make the appointment, and give the Commission or the deputy head any directions that it considers appropriate with respect to the implementation of the corrective action [s. 84];
8. provide mediation services at any stage of a proceeding in order to resolve a complaint [subs. 97(1)];

9. summon and enforce the attendance of witnesses and compel them to give oral or written evidence on oath in the same manner and to the same extent as a superior court of record [par. 99(1)(a)];
10. order that a hearing be conducted using any means of telecommunication that permits all persons participating to communicate adequately with each other [par. 99(1)(b)];
11. administer oaths and solemn affirmations [par. 99(1)(c)];
12. accept any evidence, whether admissible in a court of law or not [par. 99(1)(d)];
13. compel, at any stage of a proceeding, any person to produce any documents and things that may be relevant [par. 99(1)(e)];
14. subject to any limitations that the Governor in Council may establish in the interests of defence or security, enter any premises of an employer where work is being or has been done by employees, inspect and view any work, material, machinery, appliances or articles in the premises and require any person in the premises to answer all proper questions relating to a complaint [par. 99(1)(f)];
15. summarily dismiss any complaint that, in its opinion, is frivolous or vexatious [subs. 99(2)];
16. decide a complaint without holding an oral hearing [subs. 99(3)];
17. render a decision on a complaint and provide a copy of it, including any written reasons, and any accompanying order to the Public Service Commission and to each person who exercised the right to be heard on the complaint [s.101];
18. make regulations respecting complaint time limits and procedures, procedures for the hearing of complaints, time limits and procedures for notices and other documents, notice of an issue to the Canadian Human Rights Commission and the disclosure of information [s.109];
19. prepare and submit an annual report to Parliament through the Minister of Canadian Heritage regarding activities during the fiscal year [subs. 110 (1)];
20. use any services and facilities of departments, boards and agencies of the Government of Canada that are appropriate for the operation of the Tribunal [subs. 93(2)].

Appendix 3 – The Complaint Process



Appendix 4 – Staffing Complaint Resolution System





Appendix 5 – How to Contact the Tribunal

General information

Web site: www.psst-tdfp.gc.ca
Telephone: 613-949-6516
1-866-637-4491
Facsimile: 613-949-6551
TTY: 1-866-389-6901
E-mail: Info@psst-tdfp.gc.ca

Mailing Address

Public Service Staffing Tribunal
240 Sparks Street
6th Floor West
Ottawa, Ontario K1A 0A5

Registrar

Josée Potvin
Tel.: 613-949-6518
E-mail: josee.potvin@psst-tdfp.gc.ca

Director, Planning, Communications and Corporate Services

Elizabeth Holden
Tel.: 613-949-5513
E-mail: elizabeth.holden@psst-tdfp.gc.ca

Director, Dispute Resolution Services

Serge Roy
Tel.: 613-949-6515
E-mail: serge.roy@psst-tdfp.gc.ca

Annexe 5 – Pour communiquer avec le Tribunal

Renseignements généraux

site Web : www.psst-tdfp.gc.ca
Téléphone : 613-949-6516
1-866-637-4491
Télocopieur : 613-949-6551
ATS : 1-866-389-6901
Courriel : info@psst-tdfp.gc.ca

Adresse postale

Tribunal de la dotation de la fonction publique
Tour ouest, 6^e étage
240, rue Sparks
Ottawa (Ontario) K1A 0A5

Greffier

Josée Potvin
Tél. : 613-949-6518
Courriel : josee.potvin@psst-tdfp.gc.ca

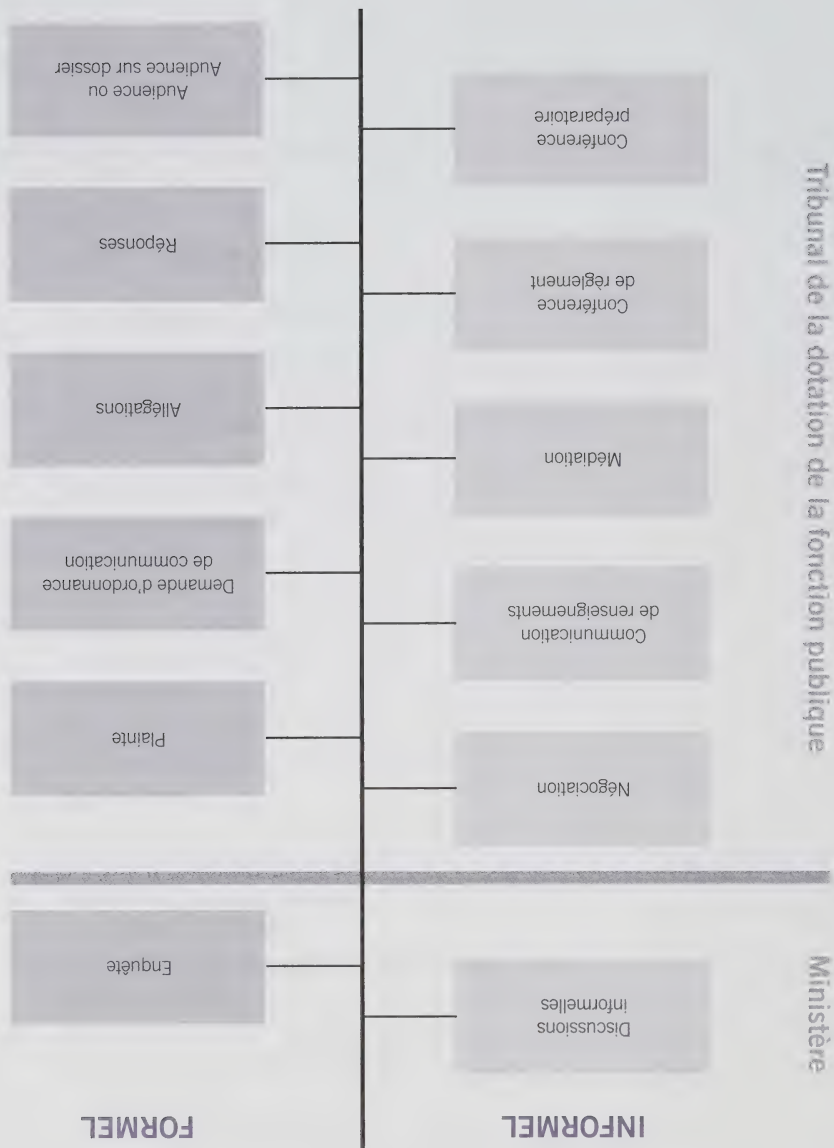
Directrice, Planification, communications et services généraux

Elizabeth Holden
Tél. : 613-949-5513
Courriel : elizabeth.holden@psst-tdfp.gc.ca

Directeur, Résolution des conflits

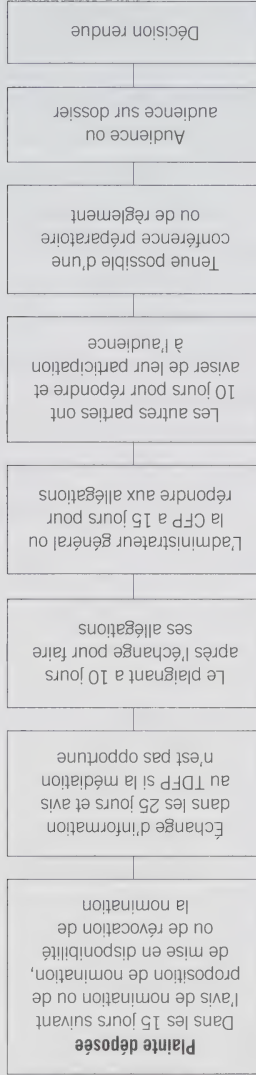
Serge Roy
Tél. : 613-949-6515
Courriel : serge.roy@psst-tdfp.gc.ca

Annexe 4 – Système de règlement des plaintes en matière de dotation



Annexe 3 – Processus relatif aux plaintes

**Avis
à la
Commission
canadienne
des droits
de la personne,
s'il y a lieu**



**M
É
D
I
A
T
I
O
N**

9. convoquer des témoins et les contraindre à comparaître et à faire sous serment des dépositions orales ou écrites, de la même façon et dans la même mesure qu'une cour supérieure d'archives [alinéa 99(1)a)];

10. ordonner l'utilisation de tout moyen de communication permettant à tous les participants à une audience de communiquer adéquatement entre eux [alinéa 99(1)b)];

11. faire prêter serment et recevoir les affirmations solennelles [alinéa 99(1)c)];

12. accepter des éléments de preuve, qu'ils soient admissibles ou non en justice [alinéa 99(1)d)];

13. obliger, à n'importe quelle étape d'une procédure, toute personne à produire les documents ou pièces qui peuvent être liés à toute question dont il est saisi [alinéa 99(1)e)];

14. sous réserve des restrictions que le gouverneur en conseil peut imposer en matière de défense ou de sécurité, pénétrer dans des locaux ou sur des terrains de l'employeur où des fonctionnaires exécutent ou ont exécuté un travail, procéder à l'examen de tout ouvrage, matériel, outillage, appareil ou objet s'y trouvant, ainsi qu'à celui du travail effectué dans ces lieux, et obliger quiconque à répondre aux questions qu'il estime utile de lui poser relativement à la plainte [alinéa 99(1)f)];

15. rejeter de façon sommaire les plaintes qu'il estime frustratoires [par. 99(2)];

16. statuer sur une plainte sans tenir d'audience [par. 99(3)];

17. statuer sur la plainte présentée et transmettre à la Commission de la fonction publique et à toute personne qui a exercé son droit de se faire entendre à l'égard de la plainte copie de la décision, y compris les motifs écrits de celle-ci, ainsi que de toute ordonnance qu'il rend en l'espèce [art. 101];

18. par règlement, régir les modalités et le délai de présentation des plaintes présentées; la procédure à suivre pour l'audition des plaintes; le délai et les procédures d'envoi des avis et autres documents au titre des plaintes; les modalités applicables aux avis donnés à la Commission canadienne des droits de la personne; et la communication de renseignements [art. 109];

19. établir et transmettre un rapport annuel au Parlement, par l'entremise du ou de la ministre du Patrimoine canadien, sur les activités réalisées au cours de l'exercice [par. 110(1)];

20. dans l'exécution de sa mission, le Tribunal peut faire usage des installations et services des ministères, des commissions et organismes du gouvernement du Canada [par. 93(2)].

Annexe 2 – Responsabilités prévues par la Loi

La Loi sur l'emploi dans la fonction publique exige que le Tribunal entreprenne les activités suivantes, ou lui permet de le faire :

1. instruire et trancher les plaintes présentées au Tribunal [par. 88(2)];
2. si une plainte concernant la mise en disponibilité d'un fonctionnaire est fondée, annuler la décision de l'administrateur général et ordonner à ce dernier de prendre les mesures correctives qu'il estime indiquées; il ne peut toutefois ordonner la mise en disponibilité d'un autre fonctionnaire [par. 65(4)];
3. lorsqu'il décide si la plainte à l'encontre d'une mise en disponibilité est fondée, le Tribunal peut interpréter et appliquer la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, sauf les dispositions de celle-ci sur le droit à la parité salariale pour l'exécution de fonctions équivalentes [par. 65(7)];
4. s'il juge fondée une plainte concernant la révocation d'une nomination, le Tribunal peut ordonner à la Commission de la fonction publique ou à l'administrateur général d'annuler la révocation [art. 76];
5. s'il juge fondée une plainte concernant une nomination interne, le Tribunal peut ordonner à la Commission de la fonction publique ou à l'administrateur général de révoquer la nomination ou de ne pas faire la nomination, selon le cas, et de prendre les mesures correctives qu'il estime indiquées [par. 81(1)];
6. lorsqu'il détermine si une plainte à l'encontre d'une nomination interne est fondée, le Tribunal peut interpréter et appliquer la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, sauf les dispositions de celle-ci sur le droit à la parité salariale pour l'exécution de fonctions équivalentes [art. 80];

7. s'il juge fondée une plainte à l'encontre de la mesure corrective ordonnée par le Tribunal, ce dernier peut ordonner à la Commission de la fonction publique ou à l'administrateur général de révoquer la nomination consécutive à la prise de la mesure corrective ou de ne pas faire la nomination. Il peut aussi donner à la Commission de la fonction publique ou à l'administrateur général les directives qu'il estime indiquées pour l'application de la mesure corrective [art. 84];
8. fournir des services de médiation à n'importe quelle étape d'une procédure en vue de régler une plainte [par. 97(1)];

Gordon Roston Membre vacataire



Gordon Roston a été nommé membre vacataire du Tribunal de la dotation de la fonction publique en novembre 2005. De 1980 à 1995, M. Roston a occupé de nombreux postes, y compris directeur général, Marketing international, Tourisme Canada; ministre conseiller, ambassade du Canada, La Haye (Pays-Bas); conseiller principal – personnel, Groupe de travail de Fonction publique 2000 sur les services au public; et conseiller principal, Groupe des services innovateurs et de qualité, Secrétariat du Conseil du Trésor. Depuis qu'il a pris sa retraite anticipée de la fonction publique, M. Roston a conservé un grand intérêt pour les modes alternatifs de règlement des conflits, et il est chargé de cours à l'Institut canadien pour la résolution des conflits, où il a obtenu un diplôme. En tant que médiateur dans le cadre du Programme de médiation obligatoire de l'Ontario, il s'est occupé d'un grand éventail de litiges allant de la rupture de contrat au harcèlement, et il a enseigné les principes et les pratiques de médiation et de négociation. M. Roston a été président, membre ou conseiller dans les conseils d'administration d'un certain nombre d'organisations communautaires et culturelles.



Robert Giroux
Membre vacataire

Robert J. Giroux a été nommé membre vacataire du Tribunal de la dotation de la fonction publique en novembre 2005. Avant de prendre sa retraite du poste de président de l'Association des universités et collèges du Canada en mars 2004, M. Giroux a occupé les postes de secrétaire du Conseil du Trésor et contrôleur général du Canada, de président de la Commission de la fonction publique du Canada, de sous-ministre de Travaux publics Canada et de sous-ministre du Revenu national, Douanes et Accise. Il est membre de l'Ordre du Canada et a reçu des doctorats honorifiques de plusieurs universités canadiennes. Actuellement, M. Giroux fait partie des conseils d'administration du Réseau des centres d'éducation canadiens et de Katimavik, et il préside le conseil d'administration du Conseil canadien sur l'apprentissage. Il est aussi membre de la Fondation canadienne pour l'innovation et de la Fondation canadienne des bourses d'études du millénaire, et il est agrégé supérieur de recherches à la faculté des sciences sociales de l'Université d'Ottawa. M. Giroux possède un baccalauréat en commerce et une maîtrise en sciences de l'Université d'Ottawa.



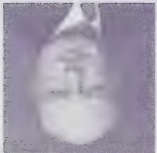
Daniel Ish
Membre vacataire

Daniel Ish a été nommé membre vacataire du Tribunal de la dotation de la fonction publique en novembre 2005. M^e Ish est diplômé du College of Law de l'Université de la Saskatchewan et de la Osgoode Hall Law School, et il est un arbitre et un médiateur expérimenté. Depuis 1979, M^e Ish a géré plus de 300 dossiers liés aux relations de travail, au commerce et aux contrats, y compris de nombreuses réclamations relatives aux pensionnats indiens. M^e Ish a commencé sa carrière comme professeur adjoint de droit à l'Université McGill, et il est actuellement professeur de droit à l'Université de la Saskatchewan et arbitre principal du programme de règlement des conflits dans le cadre des réclamations relatives aux pensionnats indiens. Il a également été conseiller dans des organisations privées et publiques aux États-Unis, dans les Antilles, à Taiwan, au Népal, en Indonésie, aux Philippines, en Chine et au Sri Lanka. En outre, il a publié plus de 60 articles, livres et rapports.



Francine Cabana
Membre à temps plein

Françine Cabana a été nommée membre du Tribunal de la dotation de la fonction publique en novembre 2005. Mme Cabana a commencé sa carrière au service des ressources humaines du ministère des Communications, puis elle est devenue spécialiste de la rémunération et des avantages sociaux à l'Agence canadienne de développement international. En 1984, elle est devenue représentante syndicale au sein de l'Élément national de l'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC), ce qui l'a amenée à s'occuper des griefs et des plaintes des employés devant divers tribunaux administratifs et lui a permis d'acquérir une expertise relative aux modes alternatifs de résolution des conflits. De 1997 à sa nomination au Tribunal, Mme Cabana a agi à titre d'agent aux griefs et à l'arbitrage des griefs au sein de l'AFPC, et ses fonctions consistaient à représenter les membres devant les commissions des relations de travail provinciales et fédérales, et ce, tant pendant des audiences formelles que pendant des séances de médiation.



Ken Gibson

Membre vacataire

Ken Gibson est devenu membre vacataire du Tribunal de la dotation de la fonction publique en novembre 2005. M. Gibson a commencé sa carrière comme chercheur au Conseil des sciences du Canada et a ensuite travaillé à l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada comme agent de recherche en chef et négociateur. De 1985 à 2000, il a occupé un certain nombre de postes de gestionnaire principal des ressources humaines au Conseil national de recherches du Canada, et notamment le poste de directeur des Relations avec les employés. M. Gibson a passé les cinq années suivantes à travailler comme conseiller en ressources humaines grâce à son expertise en matière de stratégie des ressources humaines, d'élaboration des politiques et des programmes, de gestion de projet, de relations de travail et de gestion du changement. M. Gibson possède un baccalauréat en commerce spécialisé en économie et en relations industrielles.

Helen Barkley Membre à temps plein



Diplômée en sociologie de l'Université Queen's (baccalauréat en sociologie), Helen Barkley a commencé sa carrière dans la fonction publique au sein du Service national de libération conditionnelle. En 1980, elle a quitté la fonction publique pour aller étudier le droit (baccalauréat en droit, Université d'Ottawa, 1983), et elle est membre du Barreau de l'Ontario depuis 1985. Lorsqu'elle est revenue dans la fonction publique en 1985, elle a travaillé à la révision de la législation dans plusieurs ministères. En 1990, M^e Barkley a été nommée présidente d'un comité d'appel de la Commission de la fonction publique, où elle a dirigé des audiences d'appel, des enquêtes et des commissions d'enquête. Depuis 1998, elle a occupé des postes de direction dans les domaines des recours et des politiques. Dans le cadre du processus de modernisation, elle a participé au Groupe de travail sur l'élaboration conjointe du Conseil consultatif de la Commission de la fonction publique et au Groupe de travail des sous-ministres sur les recours en matière de dotation. M^e Barkley a été nommée membre à temps plein du Tribunal de la dotation de la fonction publique en novembre 2005.

Merri Beattie Membre à temps plein



Merri Beattie est une professionnelle des ressources humaines expérimentée qui a une expertise précise en relations de travail et en dotation. M^{me} Beattie a commencé sa carrière à Approvisionnement et Services Canada et occupe des postes de direction depuis 1999. M^{me} Beattie a travaillé au sein du Groupe de travail sur la modernisation de la gestion des ressources humaines dans la fonction publique du Conseil privé créé en avril 2001 et chargé de rédiger un nouveau cadre institutionnel et législatif pour la gestion des ressources humaines dans la fonction publique. Après l'adoption de la *Loi sur la modernisation de la fonction publique* (LMFP), M^{me} Beattie a participé à la planification de la mise en œuvre de la LMFP dans tous les ministères et organismes gouvernementaux. En janvier 2004, M^{me} Beattie a été nommée directrice de la Modernisation des ressources humaines à Travaux publics et Services gouvernementaux Canada. À ce poste, elle a dirigé la conception et la mise en œuvre des cadres et des systèmes liés aux politiques relatives aux ressources humaines du Ministère, y compris sa réponse à la nouvelle *Loi*. M^{me} Beattie a été nommée membre du Tribunal de la dotation de la fonction publique en novembre 2005.

Annexe 1 – Biographies des membres

Guy Giguère

Président et premier dirigeant

Guy Giguère est un arbitre et un médiateur expérimenté qui travaille pour la fonction

publique fédérale depuis plus de 24 ans. En mars 2005, il a été nommé président du Tribunal

de la dotation de la fonction publique. M^e Giguère a d'abord été un membre de la Commission

des relations de travail dans la fonction publique de 1998 à 2000, puis il est devenu

président suppléant de la Commission en 2001. M^e Giguère a commencé sa carrière dans

la fonction publique en 1983 au sein d'Emploi et Immigration Canada, où il a fourni de la

formation et des conseils concernant les droits de la personne et la législation sur l'accès à

l'information. Il a ensuite travaillé au Commissariat à la protection de la vie privée du Canada,

au ministère de la Justice et au Bureau du Conseil privé. M^e Giguère est né à St-Jérôme

(Québec). Il a obtenu un diplôme en droit civil (LL.L) de l'Université de Montréal et est membre

du Barreau du Québec depuis 1978. M^e Giguère est régulièrement invité à prononcer des

conférences sur la médiation et l'arbitrage au sein de la fonction publique fédérale, et il donne

de la formation sur le déroulement d'une audience aux nouveaux membres des tribunaux

administratifs fédéraux. Il est aussi régulièrement conférencier invité à la faculté de droit de

l'Université d'Ottawa et au Département de relations industrielles de l'Université du Québec

en Outaouais.

Sonia Gaal

Vice-présidente

Sonia Gaal a été nommée vice-présidente du Tribunal de la dotation de la fonction publique

en août 2005. M^e Gaal a obtenu son diplôme en droit civil de l'Université de Montréal, a terminé

ses études supérieures en droit du travail à l'Université de l'Alberta et possède une maîtrise

en administration des affaires de l'Université Athabasca de l'Alberta. De 1985 à 1988, M^e Gaal

a occupé le poste d'agente des relations de travail et a fait partie de l'équipe de négociation

de la Ville d'Edmonton. Plus tard, elle a travaillé comme conseillère en relations de travail pour

le gouvernement de l'Alberta et comme représentante du gouvernement de l'Alberta pendant

les audiences et les négociations d'arbitrage. En 1998, M^e Gaal a été nommée au sein de

l'Alberta Labour Relations Board et, un an plus tard, au Conseil canadien des relations

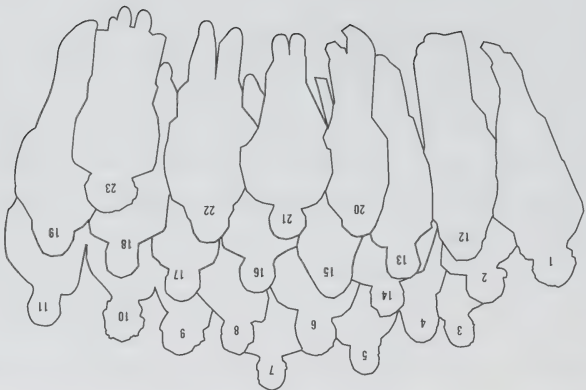
industrielles à Ottawa en tant que membre à temps plein. M^e Gaal demeure une membre active

de la Law Society of Alberta et du Barreau du Québec.



Remerciements

Le Tribunal a eu la chance de miser sur un effectif professionnel et dévoué qui a traité les plaintes de manière efficace et a assuré le bon fonctionnement du Tribunal malgré l'augmentation considérable du nombre de plaintes en 2006-2007. Des agents du greffe qui reçoivent et traitent les plaintes aux médiateurs qui tentent d'aider les parties à trouver elles-mêmes un terrain d'entente, chacun des membres du personnel du Tribunal a grandement contribué à la réussite du Tribunal au cours de sa première année de fonctionnement complète.



1. Silvia Kunz, chef, Services administratifs
2. Josée Dubois, directeur exécutif et avocat général
3. Chevenese Pryce, agente des communications junior
4. Nathalie Lowe, agente du greffe
5. Suzy-Anne Legault, spécialiste de la TI*
6. Julie Brunet, spécialiste en ressources humaines principale
7. Geoff Miller, conseiller spécial du président
8. Serge Roy, directeur, Service de résolution des conflits
9. Josée Potvin, greffier
10. Rachel Dugas, avocate-conseil principal
11. Mark MacDonald, avocat-conseil
12. Julie Brown, Services financiers*
13. Suzy Beaudoin, Services financiers*
14. Yves Duquette, architecte des systèmes de TI*
15. Nathalie Auger, médiatrice
16. Ginette Demeule, agente d'ordonnance et d'audience
17. Josée Labelle, agente du greffe
18. Maryse David, adjointe administrative
19. Michelle Budzinski, adjointe administrative
20. Louise Lapointe, agente du greffe
21. Monica Blanchard, adjointe administrative
22. Elizabeth Holden, directrice, Planification, communications et services généraux
23. Madeleine Sauvé, médiatrice

Absente de la photo :

Carmel Doherly, agente du greffe

* Position partagée avec la Commission des relations du travail dans la fonction publique

Questions financières

Financement

A l'automne de 2006, le Tribunal a soumis une présentation au Conseil du Trésor pour obtenir du financement permanent, mais aucune source de financement permanent n'a été identifiée. Toutefois, le Tribunal a reçu du financement provisoire pour les exercices 2007-2008 et 2008-2009. Il est difficile pour le Tribunal d'obtenir du financement permanent parce qu'il existe depuis peu. Le Tribunal s'adressera à nouveau au Conseil du Trésor lorsqu'il aura acquis plus d'expérience dans le traitement d'un important volume de cas et qu'il sera mieux en mesure de préciser ses besoins à long terme.

Dépenses

2006-2007				
Description	ETP	Salaires	F et E	Total
Arbitrage des plaintes	10,6	1 081 092	77 859	1 158 951
Médiation des plaintes	1,2	127 305	164 144	291 449
Services généraux	9,6	1 151 038	614 457	1 765 495
Dépenses totales	2 359 435	856 460	3 215 895	
Sommes non dépensées*	761 347	1 045 540	1 806 887	
Allocation totale	3 120 782	1 902 000	5 022 782	

*Retournées au Trésor



Ressources humaines

En raison du nombre accru de plaintes présentées au Tribunal, l'effectif de celui-ci a considérablement augmenté en 2006-2007. Les postes suivants ont été dotés : trois agentes du greffe, deux médiatrices, trois adjointes administratives, une agente d'ordonnance et d'audience et une agente financière.

Afin de garantir la transparence et le traitement équitable et cohérent de tout son personnel, le Tribunal a élaboré des politiques internes, notamment une politique des relations de travail, une politique de règlement des griefs, une politique de gestion informelle des conflits, une politique de voyages en service commandé.

Le Tribunal encourage l'apprentissage continu dans le milieu de travail et a offert des formations spécialisées aux membres de son effectif en 2006-2007, selon les besoins.

Mesure du rendement

Pour s'assurer de mener à bien son objectif principal – soit le règlement des plaintes d'une manière impartiale et en temps opportun – avec efficacité et efficience, le Tribunal a amorcé l'élaboration d'un cadre de mesure du rendement qui lui permettra de mesurer son rendement et d'effectuer les ajustements qui s'imposent. Nous avons amorcé l'élaboration d'un plan de vérification et d'évaluation internes en 2006-2007.

Réunions et formation des membres

Nous avons tenu une réunion des membres en mars 2007 pour renseigner les membres titulaires à temps plein et vacataires au sujet des activités du Tribunal et pour leur permettre de discuter des questions qui les préoccupaient.

Nous avons offert aux membres des possibilités de perfectionnement professionnel dans des domaines tels que la tenue d'une audience et la rédaction efficace de motifs de décision.

Pour s'assurer de mener à bien son objectif principal – soit le règlement des plaintes d'une manière impartiale et en temps opportun – avec efficacité et efficience, le Tribunal a amorcé l'élaboration d'un cadre de mesure du rendement qui lui permettra de mesurer son rendement et d'effectuer les ajustements qui s'imposent. Nous avons amorcé l'élaboration d'un plan de vérification et d'évaluation internes en 2006-2007.

Services généraux

Communications / information

Le Tribunal a lancé un nouveau site Web en juillet 2006. En plus de permettre l'accès aux formulaires, aux brochures et au *Guide de procédures* du Tribunal, le site renferme aussi des renseignements sur :

- la LEFP,
- le processus et les procédures du Tribunal pour le règlement des plaintes,
- les membres du Tribunal,
- les possibilités d'emploi au Tribunal,
- les décisions rendues par les membres du Tribunal,
- les services de résolution des conflits du Tribunal,
- la formation en négociation raisonnée et en médiation.

Une ébauche de brochure décrivant les services de médiation offerts par le Tribunal a été préparée et sera publiée en avril 2007 en vue de sa distribution dans des conférences, séances de formation, etc.

Il y a eu dix présentations à l'intention de groupes d'intervenants composés de conseillers en dotation ou en ressources humaines, de gestionnaires délégués ou de représentants des agents de négociation partout au pays, dans les deux langues officielles. Ces présentations portaient sur le processus et les procédures du Tribunal en matière de règlement des plaintes, ainsi que sur les principes clés établis dans les décisions du Tribunal.

Il y a également eu, tout au long de l'exercice 2006-2007, des consultations avec des représentants de l'École de la fonction publique du Canada concernant l'élaboration et la production conjointes d'un outil Internet interactif qui faciliterait la compréhension du mandat du Tribunal et de son processus de règlement des plaintes, de la première à la dernière étape.

Formation en négociation raisonnée et en médiation

En plus de ses services de médiation, le Tribunal a élaboré un cours de formation en négociation raisonnée et en médiation qui a été offert 17 fois dans les principaux centres urbains du pays, en français et en anglais, en 2006-2007.

Le cours interactif d'une durée de deux jours et demi permet aux futurs participants à une séance de médiation – les représentants des agents négociateurs, les gestionnaires délégués et les conseillers en dotation ou en ressources humaines – de mieux comprendre le processus de médiation du Tribunal et la préparation requise pour la médiation dans le contexte d'un processus de nomination.

Au terme de chaque cours, nous demandons aux participants de remplir un formulaire d'évaluation. D'après les résultats de ces évaluations, le niveau de satisfaction chez les participants était supérieur à 80 pour cent à l'égard du contenu du cours et du travail des instructeurs au cours de l'exercice 2006-2007.

Le tableau ci-dessous indique combien de fois et à quel endroit les cours ont été tenus.

Formation en négociation raisonnée et en médiation 2006-2007	
Endroit	Nombre de cours
Région de la capitale nationale	9
Toronto	2
Montréal	2
Kingston	1
Halifax	1
Edmonton	1
Vancouver	1
Total	17

Services de médiation 2006-2007

114	Nombre total de plaintes où les parties ont consenti à la médiation
29	Région de la capitale nationale
23	Ontario
16	Québec
15	Colombie-Britannique
12	Nouvelle-Écosse
5	Terre-Neuve-et-Labrador
4	Manitoba
4	Alberta
4	Nouveau-Brunswick
1	Saskatchewan
1	Territoires du Nord-Ouest
11	Nombre de plaintes où une partie a retiré son consentement à la médiation
9	Nombre de plaintes retirées avant la séance de médiation prévue
94	Cas effectivement renvoyés à un médiateur
49	Nombre de médiations menées
35 = 71 %	Nombre de plaintes réglées
45	Nombre de dossiers de médiation actifs en date du 31 mars 2006

Services de résolution des conflits

Médiation

Dans l'esprit de la *LMFP* et conformément à l'article 97 de la *LEFP* qui stipule que le Tribunal peut offrir des services de médiation à toute étape de sa procédure afin de régler une plainte, le Tribunal renvoie toutes les plaintes à ses services de médiation, sauf si l'une des parties refuse d'y prendre part.

La médiation se déroule habituellement après l'étape de l'échange de renseignements. Si l'une des parties ne souhaite pas recourir à la médiation à cette étape du processus, elle aura la possibilité de demander la médiation à une étape ultérieure, pourvu que l'autre partie l'accepte.

Trois médiateurs, dont le directeur du Service de résolution des conflits, cinq membres titulaires à temps plein et quatre membres vacataires du Tribunal offrent des séances de médiation au nom du Tribunal. De plus, certains membres du personnel du Tribunal ont reçu une formation en médiation au cas où des ressources additionnelles seraient requises.

Au terme d'une séance de médiation, nous demandons aux participants de remplir un formulaire d'évaluation des services de médiation du Tribunal. Une analyse de ces évaluations a révélé un niveau de satisfaction supérieur à 80 pour cent à l'égard du processus et du travail des médiateurs au cours de la période du 1^{er} avril 2006 au 21 mars 2007.

Le tableau ci-après résume de l'information statistique sur les services de médiation offerts par le Tribunal en 2006-2007.

Au terme d'une séance de médiation, nous demandons aux participants de remplir un formulaire d'évaluation des services de médiation du Tribunal. Une analyse de ces évaluations a révélé un niveau de satisfaction supérieur à 80 pour cent à l'égard du processus et du travail des médiateurs au cours de la période du 1^{er} avril 2006 au 21 mars 2007.

- Serait-il possible d'éviter que l'utilisation future du test soit compromise par l'imposition de conditions régissant la divulgation des renseignements (p. ex., ne permettre l'accès aux renseignements qu'au représentant du plaignant)?

Dans cette affaire, le Tribunal a conclu que :

- les renseignements se rapportant au test étaient pertinents à la plainte;
- l'utilisation future du test standardisé serait compromise si le plaignant devait avoir accès au test, car cet accès lui conférerait un avantage indu;
- on pourrait éviter de compromettre l'utilisation future du test en ne permettant qu'au représentant du plaignant d'avoir accès à la documentation;
- il n'était pas nécessaire d'ordonner la production de renseignements au sujet de la formation suivie par les membres du comité de sélection en vue de l'administration du test;
- les notes se rapportant à l'évaluation du plaignant étaient pertinentes et devaient lui être communiquées;
- les notes se rapportant aux candidats retenus n'étaient pas pertinentes.

Le Tribunal a partiellement accueilli la demande visant la communication de renseignements, en fixant des conditions.

Peter Richardson et al. et le Sous-ministre d'Environnement Canada et al.
(2007 TDFP 0007)

L'intimé a demandé au Tribunal de rejeter six plaintes visant une nomination effectuée dans le cadre d'un processus de nomination externe non annoncé. L'intimé a soutenu que la personne nommée avait pris un congé autorisé de l'Agence du revenu du Canada au moment de sa nomination et a produit plusieurs documents attestant la tenue d'un processus externe non annoncé.

Le Tribunal a conclu que la personne nommée était en fait un employé de la fonction publique et que le ministre, en considérant uniquement la candidature d'une personne déjà à l'emploi de la fonction publique, avait tenu un processus de nomination interne.

Le Tribunal a rejeté la requête visant à faire rejeter les plaintes.

Le Tribunal a établi quatre critères pour déterminer la pertinence des renseignements demandés dans le cadre d'une plainte :

- les renseignements demandés doivent se rapporter au fondement même de la plainte;
- le plaignant doit démontrer à la satisfaction du Tribunal qu'il y a un lien clair ou, en d'autres mots, un lien concret entre les renseignements demandés et la question à l'étude;
- la demande doit être suffisamment précise de sorte qu'il n'y ait aucune ambiguïté quant à ce qui est demandé;
- le Tribunal doit être convaincu que la communication des renseignements ne causera aucun préjudice indu.

Le Tribunal a conclu que les renseignements généraux présentés par la plaignante et les points qu'elle a soulevés étaient suffisamment détaillés pour justifier la communication des renseignements demandés.

Le Tribunal a accueilli la demande d'une ordonnance de communication des renseignements.

David Aucoin et le Président de l'Agence des services frontaliers du Canada et al.
(2006 TDFP 0012)

Le plaignant a demandé qu'on lui fournisse des renseignements concernant un test standardisé, y compris les qualifications des membres du comité de sélection chargé d'administrer ce test. L'intime a soutenu que le Tribunal devait décider si les renseignements demandés étaient pertinents.

La Commission de la fonction publique a communiqué au Tribunal les règles et lignes directrices qui s'appliquaient à l'administration des tests standardisés en vertu de l'ancienne *LEFP*. La Commission a aussi maintenu que ni les renseignements concernant la formation des membres du comité de sélection, ni les notes prises par les membres au sujet des candidats autres que le plaignant n'étaient pertinents.

Le Tribunal a eu recours à trois critères pour décider s'il convenait de communiquer au plaignant les renseignements demandés :

- Les renseignements concernent-ils le plaignant et faut-il lui divulguer ces renseignements compte tenu de leur pertinence?
- La communication des renseignements confidentiels pourrait-elle avoir une incidence sur la validité ou l'utilisation future d'un test standardisé ou de certaines de ses parties, en conférant un avantage indu à quiconque?

Jeffrey Wylie et le Président de l'Agence des services frontaliers du Canada et al.

(2006 TDFP 0007)

L'Agence des services frontaliers du Canada a demandé au Tribunal de déterminer s'il avait compétence pour instruire une plainte après la diffusion d'un avis d'information concernant une nomination intermédiaire. Dans ses observations au Tribunal, l'Agence a affirmé que l'avis de nomination avait été diffusé par erreur et que la nomination intermédiaire avait pris fin.

La Commission de la fonction publique a soutenu que la question de savoir si la nomination intermédiaire est une nomination visée par le LEFP dépend du moment où le plaignant a été évalué à la lumière des critères de mérite du poste. La Commission a également soutenu que, puisque la nomination intermédiaire avait déjà pris fin, la question était dépourvue d'intérêt pratique puisqu'aucune des mesures correctives dont dispose le Tribunal ne pouvait être appliquée.

Le Tribunal a conclu que, conformément au paragraphe 58(2) de la LEFP, chaque nomination faite pour une période intermédiaire et chaque prolongation d'une telle nomination constituent une nomination assujettie aux exigences de la LEFP et de son règlement, y compris celles en matière de recours.

Le Tribunal a conclu que l'examen d'une plainte n'est pas dépourvu d'intérêt du fait qu'une nomination a pris fin, car le Tribunal est habilité à déterminer s'il y a eu abus de pouvoir dans le cadre d'un processus de nomination interne et à ordonner la prise de toute mesure corrective qu'il estime appropriée, sauf la révocation.

Le Tribunal a déterminé qu'il avait compétence pour instruire la plainte.

Lorrie Oddie et le Sous-ministre de la Défense nationale et al. (2006 TDFP 0009)

La plaignante a demandé la communication de renseignements concernant l'évaluation et la vérification des références de la candidate retenue. Elle a fait valoir que les renseignements demandés étaient pertinents à sa plainte de mauvaise foi, de discrimination et de favoritisme. À son avis, la candidate retenue et elle-même ont été traitées de façon différente étant donné que les membres du comité de sélection n'ont pas procédé à une vérification aussi complète des références pour la candidate retenue qu'ils ne l'ont fait pour elle.

L'intimé a répondu que les renseignements se rapportant à la candidate n'étaient pas pertinents à la plainte.

Le Tribunal a conclu que les renseignements sont en effet pertinents à la plainte et a ordonné qu'on communique une version intégrale du document à la plaignante. Il a également signalé qu'un administrateur général n'a pas à attendre que le Tribunal ordonne la communication des renseignements personnels pertinents pour les divulguer à un plaignant.

Linda MacDonald et l'Administrateur général de Service Canada et al. (2006 TDFP 0002)
La plaignante a déposé sa plainte le 16 juin 2006, mais le Tribunal l'a avisée que sa plainte avait été reçue après le délai prescrit de 15 jours. La plaignante a demandé une prorogation du délai, tel que prévu aux termes de l'article 10 du *Règlement*.

Se reportant aux décisions antérieures de la Cour d'appel fédérale, le Tribunal a conclu que le délai pour déposer une plainte est un délai de rigueur. Toutefois, le Tribunal a également conclu que, par souci d'équité, il serait approprié de considérer qu'une plainte a été déposée auprès du Tribunal dès qu'elle est mise à la poste, si l'on peut facilement prouver la date d'envoi.

Dans cette affaire, l'affranchissement apposé par la machine postale sur l'enveloppe de la plaignante démontre clairement que la plaignante avait posté sa plainte au Tribunal, de la Nouvelle-Écosse le 16 juin 2006, soit quatre jours avant la date limite pour le dépôt d'une plainte.

Pour ce motif, le Tribunal a accueilli la demande de prorogation de délai.

Nilhal Sherif et le Sous-ministre d'Agriculture et Agroalimentaire Canada et al. (2006 TDFP 0003)
La plaignante a demandé une prorogation du délai pour le dépôt d'une plainte auprès du Tribunal, faisant valoir que le ministère avait omis d'afficher l'avis de nomination conformément aux règlements en vigueur.

L'intimé a répondu qu'il y avait eu, en fait, deux nominations, l'une aux termes de la *LEFP* et l'autre aux termes de la nouvelle *LEFP*, et a convenu qu'il aurait fallu afficher un avis de nomination concernant la deuxième nomination.

Le Tribunal a conclu que :

- la plaignante n'a pas reçu d'avis approprié de la deuxième nomination, ni de son droit de porter plainte et des motifs pour lesquels elle pouvait le faire en vertu de la *LEFP*;
- l'article 10 du *Règlement* du Tribunal fixe la date limite pour transmettre une plainte, mais n'arrête pas de date à laquelle il est trop tôt pour le faire.

Le Tribunal a statué que la plainte avait été déposée dans les délais prescrits.

Brenda Portree et l'Administrateur général de Service Canada et al. (2006 TDFP 0014)
La plaignante a allégué ne pas avoir été nommée au poste intérimaire d'agent universel à Service Canada parce que le comité de sélection a abusé de son pouvoir dans son application des critères de mérite durant le processus de nomination.

Selon la plaignante, le comité de sélection a abusé de son pouvoir du fait que :

- il n'a pas bien compris sa réponse à une des questions de l'entrevue et a omis de lui demander des précisions;
- pour la même question, il a attribué une plus grande importance et accordé plus de poids aux réponses de la personne nommée qu'aux réponses de la plaignante;
- il a posé une question qui n'était pas claire et qui ne permettait pas aux candidats de fournir l'information requise;
- il a omis de communiquer avec un ancien superviseur de la plaignante.

Selon le ministère, la plaignante avait le fardeau de prouver qu'il y avait eu abus de pouvoir et, pour s'acquitter de ce fardeau, elle devait faire plus que démontrer qu'il y avait eu des erreurs, des omissions ou une conduite irrégulière.

La Commission de la fonction publique n'a pas pris de position sur les faits de cette affaire, mais s'est prononcée sur les modifications apportées à la LEFP.

Le Tribunal a conclu que la preuve présentée par la plaignante ne suffisait pas à établir le bien-fondé de sa plainte et que le simple fait de ne pas être d'accord avec le résultat d'un processus de sélection ne constituait pas une preuve que le comité de sélection avait agi de manière répréhensible.

Le Tribunal a rejeté la plainte.

Décisions intermédiaires

Marie-Claude Larose et la Présidente de la Commission canadienne des droits de la personne et al. (2006 TDFP 0001)

La plaignante a demandé d'obtenir plein accès à un document qui lui avait été communiqué dans le cadre de l'échange d'information, mais dont certaines parties avaient été noircies. Après avoir examiné le document et les observations des parties concernant la divulgation de l'information contenue dans ce document, le Tribunal a confirmé que le but de l'échange d'information était de faciliter le règlement d'une plainte très tôt dans le processus grâce à un échange transparent et exhaustif des renseignements pertinents.

La plaignante a soutenu que :

- le comité de sélection s'était fondé sur des éléments insuffisants du fait qu'il n'avait pas identifié clairement les compétences spécifiques requises dans l'énoncé des critères de mérite;

- il était inapproprié d'utiliser l'exercice de simulation pour évaluer les qualifications des candidats parce qu'il n'y avait pas de lien entre cet exercice et les critères de mérite, si bien que le résultat a été inéquitable;

- son exclusion des étapes subséquentes du processus de nomination en raison de son résultat à l'exercice de simulation constituait un geste déraisonnable de la part du comité de sélection.

L'intimé a répondu que :

- il y avait un lien manifeste entre l'outil d'évaluation et les qualifications essentielles énoncées pour le poste;
- on a appliqué les méthodes d'évaluation de manière uniforme et équitable à tous les candidats;
- l'obtention de la note de passage à l'exercice de simulation était une exigence minimale; si un candidat ne parvient pas à respecter cette exigence minimale, il faut en conclure que ce candidat ne possède pas toutes les qualifications essentielles exigées pour le poste;
- la plaignante n'a présenté que des avis personnels pour corroborer ses allégations;
- le comité de sélection n'a pas fait preuve de favoritisme personnel ou de mauvaise foi.

La Commission de la fonction publique a maintenu qu'il ne fallait pas accorder à la notion d'abus de pouvoir son interprétation la plus large : pour que le Tribunal puisse conclure à un abus de pouvoir, il doit se fonder sur des faits qualifiés d'outrageux, déraisonnables ou inacceptables et la preuve doit être concrète.

Dans sa décision, le Tribunal a raisonné que, pour conclure à un abus de pouvoir dans la sélection des méthodes d'évaluation, il fallait que la plaignante démontre que le résultat était inéquitable, et que les méthodes d'évaluation étaient déraisonnables, ne permettaient pas d'évaluer les qualifications mises de l'avant dans l'énoncé des critères de mérite, n'avaient aucun lien avec les critères ou étaient discriminatoires. Dans cette affaire, le Tribunal a conclu que le comité de sélection avait pris sa décision en se fondant sur des éléments suffisants, que l'utilisation de l'exercice de simulation n'avait pas conduit à un résultat inéquitable, et que le processus n'était pas entaché d'abus de pouvoir.

Le Tribunal a rejeté la plainte.

Sommaires de cas

Les sommaires de cas présentés ci-dessous constituent un échantillon représentatif des principes clés établis par le Tribunal au cours de l'année.

Décisions finales

Jeanette Tibbs et le Sous-ministre de la Défense nationale et al. (2006 TDFP 0008)

La plaignante a allégué ne pas avoir été nommée au poste de gestionnaire de la production au ministère de la Défense nationale en raison d'un abus de pouvoir. Elle a fait valoir que, tel qu'établi par David Philip Jones et Anne S. de Villars dans *Principles of Administrative Law* (Toronto : Thomas Carswell, 2004), trois des cinq catégories de l'abus de pouvoir – le délégué exerce son pouvoir discrétionnaire dans une intention illégitime, le délégué se fonde sur des éléments insuffisants, le résultat est inéquitable, le délégué commet une erreur de droit dans l'exercice de son pouvoir discrétionnaire, et le délégué adopte une politique qui entrave sa capacité d'examiner des cas individuels avec un esprit ouvert – s'appliquaient à la manière dont on avait mené le processus de sélection.

L'intimé et la Commission de la fonction publique ont fait valoir que seul le premier type d'abus de pouvoir pouvait s'appliquer dans le contexte de la *LEFP* – c'est-à-dire, l'exercice du pouvoir discrétionnaire dans une intention illégitime, y compris de mauvaise foi et en tenant compte de considérations non pertinentes.

Le Tribunal a conclu que :

- les cinq catégories d'abus de pouvoir peuvent servir de critères pour déterminer s'il y a eu ou non abus de pouvoir dans le contexte de la *LEFP*;
- la plaignante n'a pas prouvé que le comité de sélection s'était fondé sur des éléments insuffisants lorsqu'il a rejeté sa candidature et retenu celle de la personne nommée;
- la plaignante n'a pas prouvé que le comité de sélection avait exercé son pouvoir discrétionnaire dans une intention illégitime ou que le résultat était inéquitable.

Le Tribunal a rejeté la plainte.

Chantal Jolin et l'Administrateur général de Service Canada et al. (2006 TDFP 0011)

La plaignante a allégué ne pas avoir été nommée au poste de gestionnaire de projets nationaux en ressources humaines à Service Canada parce que le comité de sélection a abusé de son pouvoir en ayant recours à un outil d'évaluation inapproprié, soit l'exercice de simulation 810.

Types de plaintes 2006-2007

Plaintes reçues	Nombre	Pourcentage
-----------------	--------	-------------

Nominations internes (art. 77 de la LEFP)

Processus annoncé	250	57,0 %
-------------------	-----	--------

Processus non annoncé	171	39,0 %
-----------------------	-----	--------

Révocation d'une nomination (art. 74 de la LEFP)	9	2,0 %
--	---	-------

Mises en disponibilité (art. 65 de la LEFP)	3	0,7 %
---	---	-------

Application de mesures correctives (art. 83 de la LEFP)	3	0,7 %
---	---	-------

Motif non précisé	2	0,5 %
-------------------	---	-------

Total des plaintes reçues	438	
----------------------------------	------------	--

Système de gestion des cas

Le Tribunal a continué de peaufiner son système de gestion des cas en augmentant la quantité de données qu'il est possible de saisir et le nombre de rapports qu'il est possible de générer, de façon à assurer le suivi des dossiers de plainte, à relever et à régler les problèmes, et à produire des données statistiques globales plus rapidement et plus facilement. L'information extraite du système servira à améliorer le processus et les procédures de règlement des plaintes du Tribunal, ainsi qu'à rendre compte de son efficacité et de son efficience générales.

Le Tribunal a continué de peaufiner son système de gestion des cas en augmentant la quantité de données qu'il est possible de saisir et le nombre de rapports qu'il est possible de générer, de façon à assurer le suivi des dossiers de plainte, à relever et à régler les problèmes, et à produire des données statistiques globales plus rapidement et plus facilement.

L'augmentation du volume de travail a aussi contraint le Tribunal à revoir sa structure organisationnelle et à identifier plusieurs postes clés qu'il fallait doter dans les meilleurs délais. Il est probable que la structure organisationnelle continuera d'évoluer au cours des prochaines années, à mesure que le Tribunal s'efforce de trouver un équilibre judiciaire entre les exigences du traitement d'un volume important de cas et le développement de son organisation. Voilà pourquoi le Tribunal a choisi de recruter des personnes ayant une gamme d'aptitudes et de compétences. Afin de tenir compte de cette réalité, la plupart – sinon la totalité – des descriptions de travail ont été rédigées ou révisées au cours de la dernière année et la classification de la plupart des postes a été achevée.

Pouvant miser à la fois sur des procédures appropriées et du personnel qualifié et chevronné, le Tribunal a poursuivi le développement de ses services généraux internes et l'amélioration de son cadre de gestion.

Dans la section qui suit, nous décrivons de manière plus détaillée les réalisations de la dernière année.

Le greffe

Au cours de la période du 1^{er} avril 2006 au 31 mars 2007, le Tribunal a reçu un total de 438 plaintes. Le tableau ci-dessous présente un sommaire des plaintes reçues durant la période.

Données sur les plaintes 2006-2007			
Plaintes reçues		Nombre	Pourcentage
<hr/>			
Plaintes retirées après l'échange d'information		88	32 %
Plaintes retirées après la médiation		35	13 %
Plaintes retirées après la conférence préparatoire à l'audience		6	2 %
Plaintes retirées à d'autres étapes du processus		106	39 %
Décisions rendues		38	14 %
Total des dossiers classés		273	100 %
Dossiers encore actifs en date du 31 mars 2007		165	
Total des plaintes reçues		438	

Réalisations de la deuxième année

Introduction

Au cours de l'exercice 2005-2006, soit la toute première année d'existence du Tribunal, l'objectif principal était de préparer le Tribunal à instruire des plaintes ou à les régler par d'autres moyens. Ainsi, les douze premiers mois ont été consacrés aux tâches suivantes : l'aménagement des bureaux du Tribunal; le recrutement du personnel; la rédaction du *Règlement* et du *Guide de procédures*; la mise en place des services de médiation; l'élaboration d'un plan de communications et d'une stratégie d'information; la mise en œuvre d'un système informatisé de gestion des cas; et la prestation aux membres et au personnel d'une formation devant assurer le traitement efficient et efficace des plaintes.

Au cours des douze derniers mois, soit la première année complète de fonctionnement du Tribunal, le nombre de plaintes reçues par ce dernier est passé à plus de 400, comparativement à 15 durant l'année précédente. En raison de cette hausse considérable du volume de travail, il a fallu rajuster la procédure de règlement des plaintes et aviser les intervenants. On a créé un groupe consultatif composé de représentants des intervenants clés – les ministères, les organismes centraux et les agents négociateurs – qui s'est réuni périodiquement pour discuter des problèmes se rapportant au processus de règlement des plaintes.

Points saillants de notre deuxième année

- Le premier cours de formation en médiation s'est tenu du 10 au 12 avril 2006.
- La première séance de médiation s'est tenue en mai 2006.
- La première ordonnance provisoire, accompagnée de l'exposé des motifs, a été rendue le 26 mai 2006.
- Le premier rapport annuel a été publié en août 2006.
- La première conférence préparatoire à l'audience s'est déroulée le 23 août 2006.
- La première audience a eu lieu à Belleville (Ontario), les 29 et 30 août 2006.
- La première décision finale a été rendue le 28 septembre 2006.

Au cours des douze derniers mois, soit la première année complète de fonctionnement du Tribunal, le nombre de plaintes reçues par ce dernier est passé à plus de 400, comparativement à 15 durant l'année précédente. En raison de cette hausse considérable du volume de travail, il a fallu rajuster la procédure de règlement des plaintes et aviser les intervenants.



- s'assurer que les décisions qu'il prend sont justes, cohérentes et réfléchies;
- consulter nos clients et les intervenants et les tenir informés des services offerts par le Tribunal et de la jurisprudence;
- promouvoir un milieu de travail sain, productif et efficace.

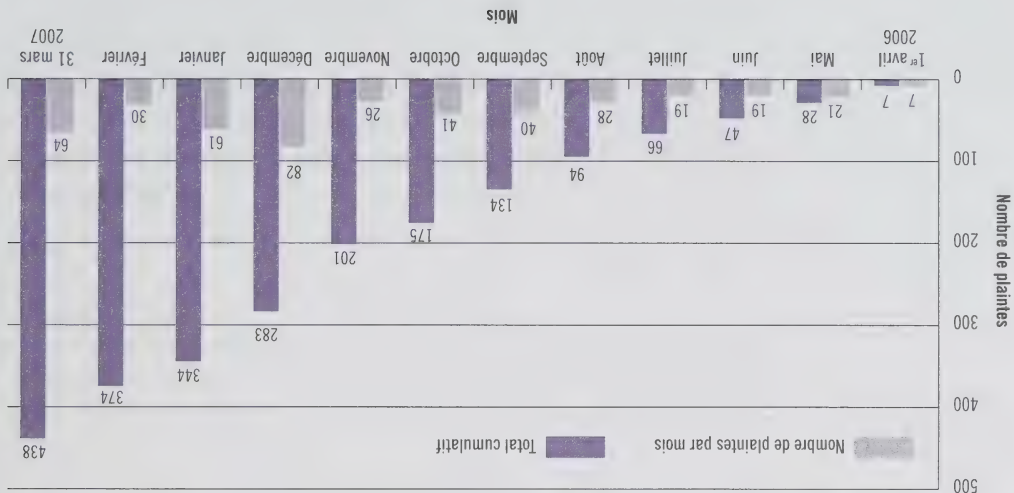
Contexte

Dans le cadre de la *Loi sur la modernisation de la fonction publique (LMFP)*, la nouvelle *LEFP* a obtenu la sanction royale le 7 novembre 2003 et est entrée en vigueur le 31 décembre 2005. Après la nomination du président du Tribunal en mars 2005, on a mis en marche les préparatifs visant à s'assurer que le Tribunal est en mesure d'instruire les plaintes à compter de la date d'entrée en vigueur.

Compte tenu du délai requis pour lancer et mener à bien un processus de sélection, on s'attendait à ce qu'aucune plainte ne soit déposée au Tribunal avant le printemps de 2006. Bien que la première plainte ait été reçue le 6 février 2006, le volume de travail s'est avéré relativement restreint dans l'ensemble durant l'exercice 2005-2006 et au début de l'exercice 2006-2007.

Il y a eu une forte hausse du nombre de plaintes à compter de juillet 2006. Le graphique ci-dessous illustre cette augmentation considérable du volume de travail durant la période du 1^{er} avril 2006 au 31 mars 2007.

Plaintes déposées au Tribunal de la dotation de la fonction publique Exercice 2006-2007



La tâche du Tribunal de la dotation de la fonction publique

Mandat

Le Tribunal de la dotation de la fonction publique est un tribunal quasi judiciaire indépendant, créé en vertu de la *Loi sur la modernisation de la fonction publique (LMFP)* dans le cadre des nouvelles dispositions de recours autorisant le personnel à déposer des plaintes en matière de dotation.

Le Tribunal a pour mandat d'instruire les plaintes liées :

- aux nominations internes,
- aux mises en disponibilité,
- à la mise en œuvre des mesures correctives prescrites par le Tribunal,
- à la révocation d'une nomination,

et de statuer à cet égard.

Le Tribunal peut offrir des services de médiation à toute étape d'une procédure afin de régler une plainte. Lorsque le Tribunal doit déterminer si la plainte visant une nomination interne ou une mise en disponibilité est fondée, il peut interpréter et appliquer la *Loi canadienne sur les droits de la personne (LCDP)*.

Mission

Le Tribunal a pour mission de contribuer à créer une fonction publique compétente, impartiale et représentative grâce à un mode de règlement des conflits impartial et opportun en ce qui concerne les processus de dotation interne et de mise en disponibilité au sein du gouvernement du Canada.

Valeurs

Le Tribunal s'engage à :

- maintenir son impartialité, sa transparence et son indépendance;
- fournir un service professionnel, respectueux et opportun aux clients et aux intervenants;
- aider les parties à régler leurs différends de la façon la plus informelle qui soit et dans les meilleurs délais possible;

Les processus
informels du
Tribunal se sont
révélés très efficaces
jusqu'à présent.
Sur les 273 dossiers
classés durant
la période du
1^{er} avril 2006 au
31 mars 2007,
86 pour cent ont été
réglés sans tenir
d'audience formelle.
À la suite de
l'échange
d'information,
de la médiation ou
d'une autre étape
du processus
de règlement
des plaintes.

ont été retirées à la suite des conférences préparatoires.

Une fois qu'un plaignant a présenté ses allégations par écrit et que l'administrateur général lui a répondu, on tient une conférence préparatoire à l'audience qui vise à simplifier la procédure en précisant les questions soumises au Tribunal ou en offrant aux parties la possibilité d'en venir à une entente. Deux pour cent de toutes les plaintes reçues au cours de la dernière année

Bien qu'aucune n'ait eu lieu en 2006-2007, le Tribunal prévoit tenir des conférences de règlement à titre de solution de rechange additionnelle à la tenue d'une audience formelle. Dans le cadre d'une conférence de règlement, un membre du Tribunal passera en revue les faits de la plainte avec les parties, discutera des points forts et des lacunes de leurs causes respectives, donnera un avis sur le bien-fondé de la plainte, et aidera les parties à s'entendre.

Les processus informels du Tribunal se sont révélés très efficaces jusqu'à présent. Sur les 273 dossiers classés durant la période du 1^{er} avril 2006 au 31 mars 2007, 86 pour cent ont été réglés sans tenir d'audience formelle, à la suite de l'échange d'information, de la médiation ou d'une autre étape du processus de règlement des plaintes.

Le Tribunal reconnaît qu'il ne sera pas possible de régler toutes les plaintes en ayant recours à des moyens informels, mais il croit aussi que la meilleure solution à un différend ou conflit en milieu de travail est une entente conclue par les parties elles-mêmes, plutôt qu'une décision qui leur est imposée par un tiers.

Dans les mois qui ont suivi la mise en place du Tribunal, nous avons tâché d'élaborer des pratiques qui aideraient les gestionnaires et le personnel à résoudre leurs différends au moyen d'un dialogue constructif. Je suis fier de signaler que ces pratiques sont maintenant en vigueur et qu'elles portent fruit. Le Tribunal s'est engagé à favoriser des relations patronales-syndicales efficaces au sein de la fonction publique, contribuant ainsi à ce que la fonction publique soit mieux en mesure de servir et de défendre l'intérêt public.



Guy Giguère

Président et premier dirigeant

Message du président

Le Tribunal de la dotation de la fonction publique vient d'achever sa première année de fonctionnement complète. L'année précédente, le Tribunal avait reçu quinze plaintes. Depuis, plus de 400 plaintes ont été déposées. Il n'est pas étonnant que le plus grand défi du Tribunal durant la dernière année ait été la forte croissance du nombre de plaintes et du volume de travail qui en découle.



Dès le départ, le Tribunal a adopté une démarche qui permet aux parties de régler leurs différends de la façon la plus informelle qui soit et dans les meilleurs délais possible. Notre démarche reflète un des principaux objectifs de la *Loi sur la modernisation de la fonction publique (LMFP)* adoptée en 2003 – soit le développement de relations patronales-syndicales efficaces au sein de la fonction publique, grâce à la communication et au dialogue soutenu.

De même, la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique (LEFP)*, un volet clé de la LMFP, vise à mettre en place une fonction publique « qui se distingue par ses pratiques d'emploi équitables et transparentes, le respect de ses employés, sa volonté réelle de dialogue et ses mécanismes de recours destinés à résoudre les questions touchant les nominations. »

Voilà pourquoi le Tribunal a choisi, au moyen de son *Règlement* et de son *Guide de procédures*, d'intégrer dans son processus de règlement des plaintes plusieurs occasions pour les parties d'en venir à une entente sans passer par une audience.

D'abord, les parties à une plainte sont tenues, aux termes du *Règlement*, de s'échanger tout renseignement pertinent se rapportant à la plainte. Près du tiers des plaintes reçues en 2006-2007 ont été retirées après que les parties eurent échangé de l'information sur le processus, chacun ayant eu la chance de mieux comprendre les préoccupations de l'autre.

Après cet échange d'information, la plainte est acheminée aux services de médiation du Tribunal, à moins qu'une des parties refuse de prendre part aux efforts de médiation. Durant la médiation, les parties ont à nouveau la chance non seulement de se rencontrer et de discuter de la plainte et des questions sous-jacentes, mais aussi de les régler dans le meilleur intérêt de tous. Soixante et onze pour cent de toutes les plaintes acheminées au service de médiation en 2006-2007 ont été réglées à cette étape.

Table des matières

Message du président	1
La tâche du Tribunal de la dotation de la fonction publique	3
Mandat	3
Mission	3
Valeurs	3
Contexte	4
Réalisations de la deuxième année	5
Introduction	5
Points saillants de notre deuxième année	5
Le greffe	6
Données sur les plaintes	6
Types de plaintes	7
Système de gestion des cas	7
Sommaires de cas	8
Décisions finales	8
Décisions intermédiaires	10
Services de résolution des conflits	15
Médiation	15
Formation en négociation raisonnée et en médiation	17
Services généraux	18
Communications / information	18
Ressources humaines	19
Mesure du rendement	19
Réunions et formation des membres	19
Questions financières	20
Financement	20
Dépenses	20
Remerciements	21
Annexe 1 – Biographies des membres	23
Annexe 2 – Responsabilités prévues par la Loi	28
Annexe 3 – Processus relatif aux plaintes	30
Annexe 4 – Système de règlement des plaintes en matière de dotation	31
Annexe 5 – Pour communiquer avec le Tribunal	32





Public Service
Staffing Tribunal
Tribunal de la dotation
de la fonction publique

240 Sparks Street
6th Floor West
Ottawa ON K1A 0A5
Canada

240, rue Sparks
6^e étage ouest
Ottawa (Ontario) K1A 0A5
Canada

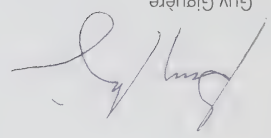
L'honorable Josée Verner
Ministre du Patrimoine canadien et de la Condition féminine
Gatineau (Québec)
K1A 0M5

Madame la Ministre,

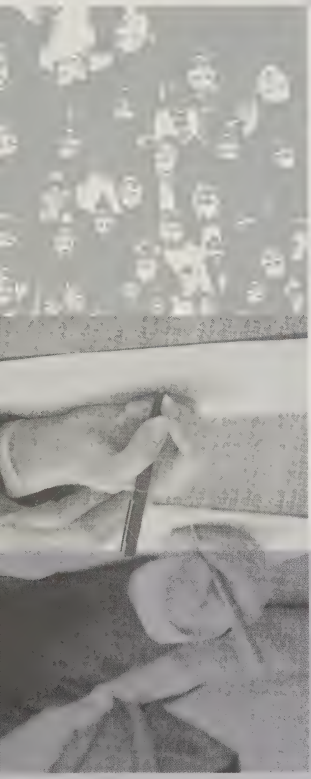
Conformément à l'article 110 de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, je suis heureux de vous présenter le deuxième rapport annuel du Tribunal de la dotation de la fonction publique pour la période du 1^{er} avril 2006 au 31 mars 2007 en vue de son dépôt au Parlement.

Veuillez agréer, Madame la Ministre, l'assurance de ma très haute considération.

Le président et premier dirigeant,


Guy Giguère

© Sa Majesté la Reine du Chef du Canada, représentée par le président
du Tribunal de la dotation de la fonction publique (2007)
Cat. No. S01-2007
ISBN 978-0-662-69994-1



2006/2007 RAPPORT ANNUEL

Présentation de la direction générale

CA1
PT
A56



Public Service
Staffing Tribunal

Tribunal de la dotation
de la fonction publique

Public Service Staffing Tribunal Annual Report

Defining Abuse of Authority

08

09



© Her Majesty the Queen in Right of Canada, represented by the
Chairperson of the Public Service Staffing Tribunal (2009)

Cat. No. SQ1-2009

ISBN 978-1-100-50411-7

Public Service
Staffing Tribunal

Tribunal de la dotation
de la fonction publique

240 Sparks Street
6th Floor West
Ottawa ON K1A 0A5
Canada

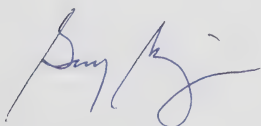
240, rue Sparks
6^e étage ouest
Ottawa ON K1A 0A5
Canada

The Honourable James Moore, P.C., M.P.
Minister of Canadian Heritage and Official Languages
Gatineau, Québec
K1A 0M5

Dear Minister Moore:

In accordance with section 110 of the *Public Service Employment Act*, I am pleased to submit the fourth annual report of the Public Service Staffing Tribunal for the period from April 1, 2008 to March 31, 2009, for tabling in Parliament.

Yours respectfully,



Guy Giguère
Chairperson and Chief Executive Officer



Table of Contents

Message from the Chairperson	3
Mandate	5
Looking Back on 2008–2009	5
The Registry	7
Dispute Resolution Services	10
Mediation in 2008–2009	10
Interest-Based Negotiation and Mediation Training	11
Jurisprudence Established in 2008–2009	13
Abuse of Authority	13
Case Summaries	15
Planning, Communications and Information Management	21
Planning	21
Communications	22
Information Management	22
Human Resources and Corporate Services	23
Finance	24
Funding	24
Expenditures	24
Appendix 1 – Members’ Biographical Notes	26
Appendix 2 – Statutory Responsibilities	31
Appendix 3 – The Complaint Process	33
Appendix 4 – Staffing Complaint Resolution System	34
Appendix 5 – Table of Complaints by Organization	35
Appendix 6 – How to Contact the Tribunal	37

"(...) the Government of Canada is committed to a public service that embodies linguistic duality and that is characterized by fair, transparent employment practices, respect for employees, effective dialogue, and recourse aimed at resolving appointment issues..."

Preamble of the Public Service Employment Act

Message from the Chairperson

A brief review of the Tribunal's decisions to date reveals that abuse of authority in the application of merit is the ground of complaint cited most often in complaints submitted to the Tribunal. *The Public Service Employment Act (PSEA)* specifies that appointments must be made on the basis of merit and provides for considerable flexibility in human resources management.

In order to ensure that the appointment process is both based on merit and permits public service managers to staff positions, the *PSEA* strikes a balance between a deputy's head discretionary authority and his or her accountability. Deputy heads are expected to exercise their discretion in staffing matters reasonably without abusing their authority. Although the *PSEA* does not define abuse of authority, it does specify, for greater certainty, that it includes bad faith and personal favouritism. It is therefore up to the Tribunal to shape the definition of abuse of authority in a staffing context as it renders decisions.

In its first decisions, the Tribunal has recognized that employees and managers need to understand the concept of abuse of authority. The Tribunal has broadly defined abuse of authority as the improper use of discretionary power in appointment processes. More specifically, the Tribunal has established that abuse of authority requires wrongdoing and is more than a simple error or omission. It has also determined that the staffing authority conferred by Parliament does not permit unreasonable, discriminatory, outrageous or arbitrary actions, and that an abuse of authority can occur even without an improper intention. For instance, the appointment of a person who does not meet the essential qualifications for the position constitutes an abuse of authority regardless of intent, since the appointment was not made on the basis of merit.

In the *Tibbs* decision, the first complaint heard on the issue of abuse of authority, the Tribunal identified five categories of abuse, which form a useful framework for examining complaints involving abuse of authority. Consistent with this framework, the Tribunal found that an abuse of authority occurred in six of the appointment processes that were the subject of complaints in 2008–2009. The decisions on these complaints are helpful in understanding the concept of abuse of authority and summaries of these cases have been included in this report. The types of abuse of authority identified by the Tribunal were, notably, bad faith with or without improper intention, personal favouritism, refusal to exercise one's discretion, and reliance upon insufficient material to make an appointment without adequately assessing the merit criteria. The decisions demonstrate that actions constituting abuse of authority often fall into more than one category, and that the categories of abuse of authority referred to by the Tribunal are not mutually exclusive.

These decisions can be accessed on the Tribunal's website at www.psst-tdfp.gc.ca. In publishing its decisions, the Tribunal provides information to not only the parties to a complaint, but also to all those interested in staffing issues. Employees, managers and human resources professionals alike can use the Tribunal's decisions as a guide whenever they conduct appointment processes, hold discussions to resolve complaints or present their cases before the Tribunal.

88. (1) The Public Service Staffing Tribunal is continued, consisting of between five and seven permanent members appointed by the Governor in Council and any temporary members that are appointed under section 90.

(2) The mandate of the Tribunal is to consider and dispose of complaints made under subsection 65(1) and sections 74, 77 and 83.

Public Service Employment Act

Mandate

The Public Service Staffing Tribunal (PSST) was set up in December 2005 as part of the new recourse mechanisms established by the *PSEA* to modernize human resources management in the federal administration. As an independent quasi-judicial body, its mandate is to consider and dispose of complaints. In this capacity, the Tribunal conducts hearings and provides mediation services.

The complaints relate to staffing processes such as appointments, lay-offs, the implementation of corrective measures, and revocations of appointments.

Looking Back on 2008–2009

During 2008–2009, the Tribunal received a total of 821 complaints which represents a 10% increase from the 742 complaints received the previous year. By way of comparison, the number of complaints submitted in 2007–2008 rose by 69%. This would seem to indicate that the number of complaints may be levelling off. Although the volume of complaints may have stabilized, the number of mediation sessions conducted rose by 46%. Of the 175 sessions held this year (compared with 119 last year), 158, or 90%, resulted in a withdrawal of the complaint.

As illustrated by the Registry's detailed statistics (see tables below), the Tribunal handled 1,214 files over the course of 2008–2009: 821 new complaints and 393 active files carried over from the previous year. It is interesting to note that only 34 complaints proceeded to a hearing. In other words, the vast majority of complaints filed with the Tribunal (97% of all files) were resolved without a hearing.

The percentage of complaints resolved without a hearing rose by 11% in two years, going from 86% in 2006–2007 to 97% in 2008–2009. This increase is due in part to the fact that the parties recognize more and more that, in the long run, resolving a complaint through an informal process is better for them and their work environment than a formal decision by the Tribunal.

98. (1) A complaint shall be determined by a single member of the Tribunal, who shall proceed as informally and expeditiously as possible.

Public Service Employment Act

The Registry

The following tables provide a breakdown of the 821 complaints filed with the Tribunal between April 1, 2008 and March 31, 2009. Taking into account files from the previous year that were still active as of April 1, 2008, the Registry processed a total of 1,214 complaints in 2008–2009.

Complaint Statistics – 2008–2009

Number of complaints in 2008–2009

Complaints received	821
Active complaints from the previous year	393
Total number of active complaints during the period	1,214

Files closed in 2008–2009

Files opened and closed during the period	428
Total number of files closed during the period	727

Number of complaints active as of March 31, 2009 and carried over to the following year	487
--	------------

It should be noted that 56% of complaints received concerned advertised processes, an 11% drop from the previous year. In contrast, 42% of all complaints were related to non-advertised processes, which represents an increase of 12% from 2007–2008.

Types of complaints in 2008–2009

Internal appointments (s. 77 of the *PSEA*)

Advertised processes	462	56%
Non-advertised processes	346	42%
Revocations of appointments (s. 74 of the <i>PSEA</i>)	6	1%
Lay-offs (s. 65 of the <i>PSEA</i>)	1	0%
Unspecified	6	1%

During 2008–2009, the Tribunal received a total of 986 motions, 744 (75%) of which involved requests for an extension of the time limit for the exchange of information, the submission of allegations or the reply by the deputy head. During the same period, the Tribunal issued 1,211 letter decisions and 44 decisions with reasons, for a total of 1,255.

Motions in 2008–2009

Extension of time limits	744
Orders for provision of information	92
Motions to dismiss	150
Total	986

Letter decisions

Complaints dismissed	166
Motions	1,045
	1,211
Decisions with reasons	44
Total	1,255

Although the Registry schedules a number of hearings every month, except July, the parties often request postponements for various reasons. As well, a number of hearings are cancelled in cases where the complaint is withdrawn after the notice of hearing has been sent or the pre-hearing conference has taken place. In 2008–2009, the Tribunal held 34 hearings and 64 pre-hearing conferences. A total of 41 complaints were withdrawn after the notice of hearing was issued.

Pre-hearing conferences in 2008–2009

Scheduled	122
Postponed	55
Cancelled	20
Held	64

Hearings in 2008–2009

Scheduled	132
Postponed	52
Cancelled	41
Held	34

The Registry receives complaints, opens files and tracks the flow of complaint files from the beginning to the end of the Tribunal's complaints process.



From left to right : Darquise Lozier (Administrative Assistant), Louise Lapointe (Registry Officer), Natalie Lowe (Registry Officer), Christine Landry (Acting Director, Registry, Operations and Policy), Josée Parisien (Registry Officer), Éric Patry (Registry Officer).

97. (1) The Tribunal may provide mediation services at any stage of a proceeding in order to resolve a complaint.

Public Service Employment Act

Dispute Resolution Services

All complaints submitted to the Tribunal are automatically referred to mediation unless one of the parties does not wish to participate. In fact, in accordance with section 97 of the *PSEA*, the parties may take advantage of the Tribunal's mediation services at any stage of the complaint process. In order for mediation to take place, however, both parties must agree to participate, in which case the Tribunal's Dispute Resolution Services play a role in resolving the complaint.

The mediation of complaints is conducted by staff mediators and by Tribunal members.

In 2008–2009, a total of 295 complaints were referred to mediation. Of these, 175 mediation sessions were held — 154 in English and 21 in French and 90% of these cases were resolved in mediation. Only 17 of the cases where mediation was held did not result in a settlement.

Of the remaining 120 cases referred to mediation, 40 complaints were withdrawn before the mediation session; 28 cases did not proceed to mediation because one of the parties withdrew its consent, and 52 cases were still ongoing at the end of the year. The table below shows the breakdown of mediation cases by region and by outcome.

Mediation in 2008–2009

Total number of complaints referred to mediation	295
Total number of complaints where mediation was held	175
NCR	55
Newfoundland and Labrador	3
Nova Scotia	14
Prince Edward Island	3
New Brunswick	2
Quebec	15
Ontario	28
Manitoba	4
Saskatchewan	14
Alberta	28
British Columbia	9
Northwest Territories	0
Yukon	0
Number of complaints where a party withdrew consent to mediation	28
Number of complaints withdrawn before the scheduled mediation session	40
Number of open mediation files as of March 31, 2009	52
Number of mediations conducted	175
Number of complaints resolved	158 (90%)

Interest-Based Negotiation and Mediation Training

The Tribunal offers its stakeholders (union representatives, delegated managers or their representatives, staffing officers, and human resources specialists) two and a half days of interactive training on interest-based negotiation and mediation for staffing complaints. The course gives participants a better understanding of the Tribunal's approach to mediation and prepares them to take part in a mediation process either as a party or as a representative. In 2008–2009, the Tribunal held six sessions — four in English and two in French — in the following locations:

NCR	4
Toronto	1
Victoria	1

In addition, at the request of various departments and agencies, Dispute Resolution Services delivered six presentations on mediation during the year to explain the steps in the process and its advantages.

As evidenced by the following comments from participants in the mediation process, the work of the Tribunal's mediators is greatly appreciated:

"The mediator showed compassion and understanding and when needed posed the appropriate questions to keep things moving along in a positive manner."

"Mediator's skills were instrumental in reaching a successful mediated resolution."

"The mediator kept the process friendly, informal and respectful."

"The mediator was very helpful at diffusing a sensitive and potentially volatile situation."

"The mediator was clearly impartial and quick to understand the issues."

The Dispute Resolution Services team conducts mediation sessions and delivers the Interest-based Negotiation and Mediation training offered by the Tribunal.



From left to right : Lorraine Lemay (Administrative Assistant), France Beaudoin (Mediator and Dispute Resolution Specialist), Louis Cormier (Mediator and Dispute Resolution Specialist), Laurent Godbout (Mediator and Dispute Resolution Specialist), Serge Roy (Director, Dispute Resolution), Irene Gauthier (Mediator and Dispute Resolution Specialist), Nathalie Auger (Mediator and Dispute Resolution Specialist), Maryse David (Administrative Assistant).

77. (1) When the Commission has made or proposed an appointment in an internal appointment process, a person in the area of recourse referred to in subsection (2) may — in the manner and within the period provided by the Tribunal's regulations — make a complaint to the Tribunal that he or she was not appointed or proposed for appointment by reason of

(a) an abuse of authority by the Commission or the deputy head in the exercise of its or his or her authority under subsection 30(2);

(b) an abuse of authority by the Commission in choosing between an advertised and a non-advertised internal appointment process; or

(c) the failure of the Commission to assess the complainant in the official language of his or her choice as required by subsection 37(1).

Jurisprudence Established in 2008–2009

Abuse of Authority

In 2008–2009, the Tribunal rendered six decisions where it found that the respondent had abused its authority in an internal appointment process. These precedents help to provide a clearer picture of what constitutes abuse of authority in the staffing context.

In *Bowman et al. v. Deputy Minister of Citizenship and Immigration Canada et al.*, the Tribunal had to determine, among other things, whether the respondent had abused its authority in assessing the experience of one of the complainants. In the Statement of Merit Criteria, one of the essential qualifications stipulated “significant HQ experience.” The definition of “significant” had been established by the Assistant Deputy Minister, but amended by the assessment board after the original advertisement and Statement of Merit Criteria were published. The Tribunal found that the assessment board, because it did not have the delegated authority to establish essential qualifications, acted improperly and outside its authority in amending an essential qualification after the fact. Moreover, the Tribunal found that the assessment board abused its authority by refusing to exercise its discretion to assess whether one of the complainants had significant HQ experience, and by mechanically applying a requirement of a minimum number of months over the course of one or two assignments instead.

In *Cameron and Maheux v. Deputy Head of Service Canada et al.*, the Tribunal found that the respondent acted in bad faith by making a term appointment of less than four months, even though it was well aware that a minimum of six to nine months was required, and by purporting to have a pressing need to fill the position in

order to justify a non-advertised process. The decision established that bad faith may include serious carelessness or recklessness that does not require evidence of improper intent. The Tribunal also found that the respondent had abused its authority by relying on insufficient material when it chose to make the appointment without adequately assessing the merit criteria of the appointee.

In *Robert and Sabourin v. Deputy Minister of Citizenship and Immigration et al.*, the evidence confirmed that a number of serious errors had been made — i.e., lack of written rationales; lack of Statement of Merit Criteria; no assessment against merit criteria; failure to meet language proficiency qualification; lack of written scan and improper notification. The Tribunal found that the respondent abused its authority by acting with such serious carelessness as to constitute bad faith and by appointing a person who did not meet all of the essential qualifications for the position.

In *Chiasson v. Deputy Minister of Canadian Heritage et al.*, the respondent changed the instructions for an off-site exam without following up to confirm that the instructions had, in fact, been received. The Tribunal found that the respondent abused its authority by making changes without confirmation, thus demonstrating serious negligence tantamount to bad faith. The Tribunal also found that the respondent abused its authority by relying on inadequate material when marking the complainant's exam, since it did not consider the fact that the complainant had not received the new instructions in time to write her exam.

In *Burke v. Deputy Minister of Department of National Defence et al.*, the Tribunal found abuse of authority in the application of merit. In this case, the Tribunal determined that the respondent modified the Statement of Merit Criteria after the preliminary screening process, but did not re-assess the candidates against the amended qualifications. In addition, the respondent did not inform the short-listed candidates about the change made to the experience qualification and used an assessment tool that did not assess the amended qualification. The assessment board did not apply the criteria it had established in its assessment grid and the Tribunal found that the assessment did not provide a sound basis for concluding that the appointee was qualified for appointment. The Tribunal found that the respondent abused its authority by acting with such negligence as to constitute bad faith.

Finally, in *Beyak v. Deputy Minister of Natural Resources Canada et al.*, the Tribunal found that the assignment in question was actually an acting appointment subject to recourse. The Tribunal concluded that: the respondent acted in bad faith in the choice of appointment process, as evidenced by the circumvention of the Public Service Employment Regulations regarding acting appointments; the written rationale contained deceptive, untrue and incomprehensible explanations and the written rationale for the choice of a non-advertised process was filed without consideration of its content and with the improper intent of rewarding the appointee.

Also in *Beyak*, the Tribunal determined that the appointments were made on the basis of personal favouritism as the work description did not reflect the actual duties of the position and was used to ensure a higher classification and salary to reward the appointee; the essential qualifications of the position were established and the employee was assessed in such a way as to ensure her appointment without regard to the actual requirements of the position; and the employee did not meet the essential qualifications of the position but was appointed because the manager wanted to reward her. The Tribunal also found that the managers involved had abused their authority by acting in bad faith and conducting themselves in an irrational and unreasonable way, which led to the unfair appointments.

These decisions illustrate that the *PSEA* strikes a balance between a deputy head's discretion and his or her responsibilities in staffing matters. The *PSEA* offers a great deal of latitude in human resources management and affords considerable flexibility for staffing and recruitment. However, deputy heads must exercise their discretion reasonably without abusing their authority. It is hoped that these decisions will be used to develop examples of fair and transparent staffing practices and thus avoid cases of abuse of authority in the future.

Case Summaries

Beyak v. Deputy Minister of Natural Resources Canada et al.

Neutral Citation: 2009 PSST 0007

Decision Date: 2009-03-03

Keywords:

Abuse of authority; non-advertised appointment process; acting appointment and subsequent indeterminate appointment; assignment and appointment; personal favouritism; bad faith; choice of a non-advertised process; revocation; corrective measures.

Preliminary issue:

Right to complain; personal interest

Summary:

The complainant alleged personal favouritism and bad faith in the choice of a non-advertised process, the establishment and assessment of the essential qualifications and the tailoring of the job description to obtain a desired classification while requiring work of a different nature.

The respondent denied the allegations and argued that the complainant had no personal interest in the complaint, that there is no recourse in the *PSEA* against an assignment and that the PSC's policy on notification and the choice of appointment process are reference documents with no legislative authority.

Decision:

The Tribunal determined that the complainant had a personal interest in the complaint, that the assignment was actually an acting appointment subject to recourse and that there is an obligation under the *PSEA* for deputy heads to comply with PSC policies respecting the manner of making appointments.

The Tribunal found that the respondent acted in bad faith in the choice of appointment process which was evidenced by the circumvention of the PSER regarding acting appointments; deceptive, untrue and incomprehensible explanations in written rationale; a rationale filed without consideration of its content and an improper intent of rewarding the appointee.

The Tribunal determined that the appointments were made on the basis of personal favouritism as the work description did not reflect the actual duties of the position and was used to ensure a higher classification and salary to reward the appointee; the essential qualifications of the position were established, and the employee assessed, in such a way as to ensure her appointment without regard to the actual requirements of the position; an employee who did not meet the essential qualifications of the position was appointed because the manager wanted to reward her.

The Tribunal also found that the managers involved abused their authority by acting in bad faith and conducting themselves in an irrational and unreasonable way which lead to these unfair appointments.

Complaints substantiated.

Corrective Action:

The Tribunal ordered the respondent to revoke the appointments back to their effective dates. Corrective measures were also ordered.

Burke v. Deputy Minister of Department of National Defence et al.

Neutral Citation: 2009 PSST 0003

Decision Date: 2009-02-09

Keywords:

Abuse of authority; advertised appointment process; assessment tools; experience qualification; bad faith; serious recklessness; revocation; errors and omissions; corrective action.

Summary:

The complainant alleged that the respondent abused its authority in the application of merit by amending the Statement of Merit Criteria after the assessment of the candidates. He also alleged that the assessment board did not properly apply the merit criteria in assessing the candidates.

The respondent submitted that the modification of the Statement of Merit after the assessment of the candidates did not constitute an abuse of authority since it had no effect on the assessment of experience. As well, the respondent argued that the selected candidate was the right fit for the position based on his personal suitability and communication skills.

Decision:

The Tribunal found that amending an Statement of Merit after the assessment of candidates is a fundamental error in the appointment process. The Tribunal also found that the assessment tool used was flawed in that it did not assess the amended qualification. The Tribunal determined that the assessment board did not properly apply the assessment criteria and there was no reliable evidence to establish that the appointee met the essential experience qualification. The Tribunal concluded that the respondent acted with such serious recklessness as to constitute bad faith.

Complaint substantiated.

Corrective action:

The Tribunal ordered the deputy head to revoke the appointment.

Cameron and Maheux v. Deputy Head of Service Canada et al.

Neutral Citation: 2008 PSST 0016

Decision Date: 2008-06-20

Keywords:

Abuse of authority; application of merit; choice of a non-advertised appointment process; extension of acting appointments; assessment of qualifications; word “and”; intent; bad faith; bias; personal favouritism; types of abuse; circumstantial evidence; corrective action.

Summary:

The complainants alleged abuse of authority in the choice of a non-advertised appointment process and in the application of merit. They alleged personal favouritism towards the appointee. They also alleged that the respondent abused its authority by acting in bad faith and by relying on insufficient material to appoint the appointee with a view to extending her appointment.

The respondent argued that the urgent nature of the situation justified the use of a non-advertised process and that the complainants had failed to prove that this choice of process was tainted of bad faith or revenge.

Decision:

The Tribunal found that the respondent had acted in bad faith and that the appointment was not based on the merit. Therefore, the respondent abused its authority when it failed to adequately explain the circumstances surrounding its decision to use a non-advertised appointment process to extend an acting appointment, even though it had known for some time that the position would be vacated in the near future. Abuse of authority was also found on the basis that the respondent relied on insufficient material

in assessing the appointee since not all the essential qualifications had been assessed and no curriculum vitae or assessment report were filed as evidence. However, personal favouritism was not established by the complainants.

Complaints substantiated.

Corrective action:

The Tribunal ordered that the respondent:

- Review all appointments made by the delegated manager since the coming into force of the *PSEA*, in order to ensure that they were in fact based on merit;
- Suspend the staffing authority of the delegated manager pending that review;
- Provide the delegated manager with training to ensure an understanding of the responsibilities and obligations under the new *PSEA*.

The corrective measures contained in the decision were referred to judicial review.

Bowman et al. v. Deputy Minister of Citizenship and Immigration Canada et al.

Neutral Citation: 2008 PSST 0012

Decision Date: 2008-05-26

Keywords:

Abuse of authority; advertised appointment process; application of merit; essential qualifications; significant experience; equivalencies; fettering discretion; corrective action.

Summary:

The complainants alleged that the respondent abused its authority in establishing, as an essential qualification, significant headquarters (HQ) experience for a pool of FS-04 positions. The complainants argued it was unnecessary since the work of FSOs abroad or in HQ was

sufficiently similar. The complainants also argued that equivalencies (graduate studies and time in HQ as a trainee) should have been accepted.

The respondent submitted that there was a clear link between the Statement of Merit Criteria and the work to be performed at the FS-04 level. It also submitted that the screening was not mechanical, but conducted in a consistent, fair manner and all the candidates were treated equally.

Decision:

The evidence established that the essential qualification, “significant HQ experience,” meant having charge of a file through a full fiscal or planning cycle, thereby demonstrating a full understanding of how HQ works, and the machinery of government. The Tribunal found that the essential qualification was linked to the work of the FS-04 position. The Tribunal also found that there is no requirement for a deputy head to accept equivalencies for the assessment of essential qualifications.

The Tribunal found that, with respect to one of the complainants, the evidence demonstrated that the assessment board had introduced and applied rigid temporal criteria to an essential qualification that was crafted to be flexible and allow for discretion. In fettering its discretion in this manner, rather than fulfilling the responsibility it was charged with, the assessment board had failed to assess the complainant’s HQ experience in any meaningful way.

Complaints of Bowman and Lupul dismissed; Grundison substantiated.

Corrective action:

The Tribunal ordered the respondent to assess Mr. Grundison’s qualifications.

***Robert and Sabourin v. Deputy Minister of
Citizenship and Immigration et al.***

Neutral Citation: 2008 PSST 0024

Decision Date: 2008-09-25

Keywords:

Abuse of authority; non-advertised appointment; extensions of acting appointment; Statement of Merit Criteria; bad faith; serious carelessness/recklessness; improper notification; language proficiency qualification; written rationales; transparent employment practices.

Summary:

The complainants alleged that the respondent abused its authority by choosing a non-advertised appointment process to extend an acting appointment. The complainants argued that there were a number of employees who were bilingual, qualified and interested in the position. The complainants claimed that the respondent acted in bad faith by extending the acting appointment, even though the appointee did not meet one of the essential qualifications. The complainants submitted that the process lacked transparency since, among other things, the notification was posted three months late.

The respondent argued that the manager was justified in appointing a unilingual employee to a bilingual position. The manager had good knowledge of his unit, and it was his conclusion that he could not fill the position with someone bilingual. With respect to the choice of non-advertised process, the respondent submitted that section 33 of the *PSEA* provides management with flexibility in the choice of process. The respondent submitted that there was a rationale for conducting a non-advertised appointment process, although it was not in writing. This was an omission, but was not a contravention of the *PSEA*; it was a contravention of policy. The manager knew that he could use a non-advertised process for a short-term acting appointment, but he had no idea that the appointment would have to be extended twice due to illness.

Decision:

The Tribunal concluded that the choice of a non-advertised appointment process had been supported by operational circumstances and was not, therefore, an abuse of authority.

The Tribunal determined that a number of serious errors and omissions had occurred during the process which, when taken as a whole, did constitute an abuse of authority. These errors included: lack of written rationales; lack of Statement of Merit Criteria; failure to complete timely assessment of the appointee's qualifications; failure to demonstrate that the position could not be filled with a person who met the language proficiency qualification; failure of appointee to meet essential qualifications; and, improper notification.

Complaints substantiated.

Corrective Action:

As remedy, the complainants have requested a declaration by the Tribunal that the respondent abused its authority. They have not requested revocation or any other corrective action.

***Chiasson v. Deputy Minister of Canadian Heritage
et al.***

Neutral Citation: 2008 PSST 0027

Decision Date: 2008-10-22

Keywords:

Abuse of authority; advertised appointment process; bad faith; improper result; inadequate material; refusal to exercise discretion; word "unreasonable"; assessment tools; according to same standards; circumstantial evidence; errors and omissions; corrective action.

Summary:

The complainant alleged that the respondent abused its authority by changing the instructions for the off-site exam without ensuring that she had received the new instructions.

The respondent submitted that the complainant did not present any evidence that the candidates were not treated equally and that the complainant was penalized by the fact that she had not learned about the new instructions. In addition, it stated that no follow-up action was taken to make sure that any of the candidates had received the new instructions and that fact demonstrated that the assessment board's decision was not made in bad faith.

Decision:

The Tribunal determined that changing the instructions without following-up constituted serious negligence tantamount to bad faith. The Tribunal concluded that, under the circumstances, the respondent had the obligation to follow up with the complainant to make sure that she had received the new instructions. As such, the respondent's unreasonable conduct led to an improper result. Furthermore, the exam as an assessment tool was found to be defective since the instructions had been changed without a follow-up being done. Consequently, the complainant was not assessed on the same basis as the other candidates. The respondent also acted on inadequate material when it corrected the complainant's exam because it did not consider the fact that she had not received the new instructions. The Tribunal also found that the respondent had refused to exercise its discretion by not examining the complainant's individual case and taking appropriate action to rectify the error. The Tribunal concluded that there was clearly an abuse of authority in this case.

Complaint substantiated.**Corrective action:**

The Tribunal ordered the respondent to review the procedure used within its department for administering off-site exams used in appointment processes. It was also ordered to establish a procedure to deal with situations when initial instructions to exams are modified once the exam has been distributed to the candidates. It was also ordered to reassess the complainant.

Legal Services staff provides advice to the Tribunal to ensure that its decisions are well reasoned and consistent.



From left to right : Natalie Talbot (Legal Counsel), Mark McDonald (Senior Legal Counsel), Josée Dubois (Executive Director and General Counsel), Rachel Dugas (Legal Counsel), Pauline Bernier (Executive Assistant).

"(...) the public service has contributed to the building of Canada, and will continue to do so in the future while delivering services of highest quality to the public..."

Preamble of the Public Service Employment Act

Planning, Communications and Information Management

Planning

Given that the Tribunal's sole mandate is the adjudication and mediation of complaints filed under the *PSEA*, the Tribunal's three main program priorities were confirmed at its annual strategic planning session in November 2007:

- Consider and dispose of complaints
- Provide mediation services
- Improve external communications

Two unexpected events occurred during the year, however, and certain adjustments were necessary in order for the Tribunal to meet its objectives for the year. The first was the announcement by the Prime Minister in early April that a horizontal review¹ of six organizations with human resources management functions — the Canada Public Service Agency, the Canada School of Public Service, the Public Service Commission, the Public Service Labour Relations Board, the Treasury Board Secretariat (TBS) and the Tribunal — was to be completed by July 1st.

The Tribunal readjusted its priorities in order to conduct a thorough examination of its program activities and related expenditures with a view to ensuring that its services were being delivered effectively and efficiently. As part of the process, the six organizations were to identify lower priority, lower performing programs for possible reallocation of funding to higher priority, higher performing programs within their own organizations or within government as a whole.

On February 6, 2009, the Prime Minister announced the consolidation of the functions of the Canada Public Service Agency and those parts of the TBS dealing with pensions and benefits, labour relations and compensation into the *Office of the Chief Human Resources Officer* within TBS. The mandate of the new Office is to make human resources management across the Public Service more effective and reduce overlap and duplication of roles. Some of the resulting savings were set aside to ensure permanent funding for the Tribunal.

The vacancies created by the departure of two of its five full-time members, including the Vice-President, and one of its four part-time members also had a significant impact upon the Tribunal and its operations. Steps were taken, however, to fill the vacancies as soon as possible; by the end of the year, two part-time members had been appointed.

Despite these challenges, the Tribunal was, for the most part, able to achieve its desired results: Tribunal decisions rendered in 2008 were sound, well reasoned and issued within a reasonable time frame; mediation services, including interest-based negotiation and mediation training were delivered regularly and with much success; and finally, efforts to improve communications, particularly through the establishment of an advisory committee, were undertaken.

¹ Horizontal reviews examine spending with a function, government priority or theme across two or more organizations; strategic reviews look at spending within one department.

Communications

In response to requests from departments, agencies and bargaining agents, the Tribunal's legal services and communications sector developed a presentation to share, with its key stakeholders, the trends and principles that have emerged from Tribunal decisions thus far. In 2008, the presentation was adapted to particular audiences and delivered to 15 different organizations, from the Professional Association of Foreign Service Officers to the Alberta Human Resources Council. A joint presentation was developed and delivered by both departmental and Tribunal staff for Human Resources and Skills Development Canada. Since the first decisions to be substantiated on the grounds of abuse of authority were rendered in 2008, the presentation places considerable emphasis on the emerging definition of this concept.

As well, the Communications sector continued to enhance its existing communications tools and develop new ones. For example, the Tribunal's website was revamped in order to meet the requirements of Common Look and Feel (CLF) Guidelines 2.0. Tribunal communications staff responded to nearly 100 general enquiries sent by members of the Public Service to the PSST information mailbox at info@psst-tdfp.gc.ca. In March, it became possible to fill out the Tribunal's complaint form on-line and, in April, the Tribunal introduced email subscriptions to provide notification of new Tribunal decisions. By December, there were more than 1,000 subscribers to the email alerts.

Having been added to the Tribunal's website in December 2007, the Electronic Guide, an interactive guide to the Tribunal's complaint process, received very positive feedback and proved to be an invaluable resource for employees of the Public Service throughout 2008.

Given the growing number of decisions rendered by the Tribunal, a project was undertaken to produce summaries for each decision. The first summaries to appear on our website will be those for the year 2009; we will then post the remaining years as soon as possible.

In the fall of 2008, the Tribunal contacted several representatives among its main stakeholders to discuss, develop and implement a plan for establishing an advisory committee. The first meeting of the committee will likely be held before the end of 2009 and, as its first order of business, will adopt terms of reference for its *modus operandi*.

Information Management

A plan to develop and implement a modern information management system was prepared in February and the technical requirements were identified in March. The content management application (Microsoft Office SharePoint Services 2007) was identified and is gradually being implemented. At the time of writing, the system's information architecture and service definitions were being finalized and the rules and procedures for the creation, maintenance and control of records using the new system were being tested, as were the automated processes for monitoring the progress of various projects. Training for staff on the use and capabilities of the new system will take place once it is fully operational. It is anticipated that implementation of the system will be completed by the end of fiscal year 2008–2009.

The Planning, Communications and Information Management sector is responsible for preparing the Tribunal's strategic plan, reporting on results, and managing the Tribunal's communications plan and information management system.



From left to right : Jacques Fortin (Senior Communications Officer), Michelle Budzinski (Administrative Assistant), Elizabeth Holden (Director, Planning, Communications and Information Management), Stuart MacMillan (Developmental Communications Officer).

Human Resources and Corporate Services

The Tribunal set up a training and development program to enable employees to receive training in various areas of activity. Moreover, as part of the Employee Assistance Program, the Tribunal took advantage of staff meetings to deliver a series of workshops. It also established policies and procedures on safety and finance and developed an integrated human resources and business plan.

Employees in the Tribunal's Human Resources and Corporate Services sector provide services in the areas of human resources, security, finance, procurement and information technology.



From left to right : Yves Duquette (System Architect), Suzy-Anne Legault (Information Technology Specialist), Natalie Payant (Administrative Assistant), Julie Brunet (Director, HR and Corporate Services), Suzie Beaudoin (Financial Officer), Nathalie Cyr (Financial Services Clerk), Silvia Kunz (Senior Corporate Services Officer).

Finance

Funding

As indicated in previous reports, the Tribunal has been allocated transitional funding since its creation under the *Public Service Employment Act* on December 31, 2005. This type of funding was used to develop, implement and administer the new legislative regime. Each year, the Tribunal has made optimal use of its funding. In this context, the Tribunal is pleased to report that, with the implementation of Budget 2009, it will receive more stable, long-term funding, thus enabling it to fulfill its mandate without having to rely on temporary allocations.

The Government of Canada will thus be able to achieve its modernization objectives while continuing to provide high-quality services to Canadians.

According to the Tribunal's financial statements, expenditures totalled \$5.5 million in 2008–2009. Approximately \$4.1 million, or 76%, was expended on employee compensation and benefits. The remaining \$1.4 million, or 24%, was used to cover operating costs related to transportation, professional services, accommodation and facilities for hearings and mediation activities, for example.

Expenditures

Description	FTEs	Salaries	O & M	Total
Adjudication of complaints	17	2,086,429	367,977	2,454,406
Mediation	7	780,422	237,126	1,017,549
Corporate services	13	1,270,281	737,338	2,007,619
Net operating cost	37	4,137,132	1,342,442	5,479,574
Minus: Adjustments for positions with an impact on the net operating cost but no impact on appropriations		367,002	302,845	679,158
Parliamentary appropriations used		3,770,130	1,039,597	4,809,727
Unspent*		–	679,158	679,158
Total allocation		3,770,130	1,718,755	5,488,885

*Returned to the Consolidated Revenue Fund

Appendix 1 – Members’ Biographical Notes



**Guy Giguère, Chairperson and
Chief Executive Officer**

A seasoned adjudicator and mediator with over 24 years of experience in the federal public service of Canada, Guy Giguère

was appointed Chairperson of the Public Service Staffing Tribunal in March 2005.

Mr. Giguère was first a member of the Public Service Staff Relations Board from 1998 to 2000 and became Deputy Chairperson of the Board in 2001. He was reappointed for a five-year period on March 31, 2008. Mr. Giguère began his public service career in 1983 with Employment and Immigration Canada where he provided training and advice on human rights and access to information legislation. He later worked with the Office of the Privacy Commissioner, the Department of Justice and the Privy Council Office. Born in St-Jérôme, Québec, Mr. Giguère obtained a civil law degree (LL.L) from the Université de Montréal and has been a member of the Quebec Bar since 1978. Mr. Giguère is a frequent speaker on mediation and arbitration in the federal public service and trains new members of federal administrative tribunals on the conduct of a hearing. He is also a guest lecturer at the Faculty of Law, University of Ottawa and with the Department of Industrial Relations at the Université du Québec en Outaouais.



Sonia Gaal, Vice-Chairperson

Sonia Gaal was appointed Vice-Chair of the Public Service Staffing Tribunal in August 2005. Ms. Gaal received her civil law degree (LL.L) from the Université de

Montréal, completed a Post Graduate Diploma in Labour Law at the University of Alberta and holds an MBA from Athabasca University in Alberta. From 1985 to 1988, Ms. Gaal was a Labour Relations Officer and member of the negotiating team for the City of Edmonton. She later served as a Labour Relations Advisor with the Government of Alberta where she represented the government during arbitration hearings and negotiations. In 1998, Ms. Gaal was appointed to the Alberta Labour Relations Board and, one year later, to the Canada Industrial Relations Board in Ottawa as a full-time member. Ms. Gaal remains an active member of the Law Society of Alberta and the Barreau du Québec. Her mandate expired in September 2008.


Helen Barkley, Full-time member

A graduate of Queen's University (B.A. Sociology), Helen Barkley commenced her public service career with the National Parole Service. In 1980, she left

the public service to attend law school (LL.B., University of Ottawa, 1983), and has been a member of the Ontario Bar since 1985. On her return to the public service in 1985, she worked in several departments doing legislative review. In 1990, Ms. Barkley was appointed as an Appeal Board Chairperson with the Public Service Commission, where she conducted appeal hearings, investigations and boards of inquiry. Since 1998, she has held senior positions in recourse and policy. As part of the modernization process, she participated in the Public Service Commission Advisory Committee working group on co-development and the Deputy Ministers' working group on staffing recourse. Ms. Barkley was appointed as a full-time member of the Public Service Staffing Tribunal in November 2005. Her mandate as a full-time member of the Tribunal expired in January 2009.


Merri Beattie, Full-time member

Merri Beattie is an experienced human resources professional, with particular expertise in labour relations and staffing. Ms. Beattie began her public service

career with Supply and Services Canada and has held positions in management since 1999. Ms. Beattie served on the Privy Council's Task Force on Modernizing Human Resources Management created in April 2001 to draft a new institutional and legislative framework for human resources management in the public service. Following the adoption of the *Public Service Modernization Act (PSMA)*, Ms. Beattie participated in the planning of *PSMA* implementation across government departments and agencies. In January 2004, Ms. Beattie was named Director of Human Resources Modernization with Public Works and Government Services Canada. In this capacity, she led the design and implementation of the modernization of the department's human resources policy frameworks and systems, including those of the new Act. Ms. Beattie became a member of the Public Service Staffing Tribunal in January 2006.



Francine Cabana, Full-time member

Francine Cabana was appointed as a member of the Public Service Staffing Tribunal in November 2005. Ms. Cabana began her career with the Department of Communications in human resources and later became a compensation and benefits specialist with the Canadian International Development Agency. In 1984, she became a union representative with the National Component of the Public Service Alliance of Canada (PSAC) where she argued employee grievances and complaints before various administrative tribunals and developed an expertise in alternative dispute resolution. From 1997 until her appointment to the Tribunal, Ms. Cabana was a PSAC Grievance and Adjudication Officer, representing members before provincial and federal labour relations boards, both during formal hearings and mediation sessions. Her mandate as a member of the Tribunal expired in December 2008.



Ken Gibson, Temporary member

Ken Gibson became a temporary member of the Public Service Staffing Tribunal in January 2006. Mr. Gibson began his career as a researcher with the Science Council of Canada and later worked at the Professional Institute of the Public Service of Canada as both chief research officer and negotiator. From 1985 to 2000, he held a number of senior human resources management positions at the National Research Council, including Director of Employee Relations. Mr. Gibson spent the next five years working as a human resources consultant with expertise in HR strategy, policy and program development, project management, labour relations and change management. Mr. Gibson holds an Honours Bachelors degree in Commerce with specialization in economics and industrial relations.


Robert Giroux, Temporary member

Robert J. Giroux was appointed temporary member of the Public Service Staffing Tribunal in November 2005. Before

retiring as President of the Association of Universities and Colleges of Canada in March 2004, Mr. Giroux held the positions of Secretary of the Treasury Board and Comptroller General of Canada, President of the Public Service Commission of Canada, Deputy Minister of Public Works Canada, and Deputy Minister of National Revenue, Customs and Excise. He is a member of the Order of Canada and has received honorary doctorates from several Canadian universities. Mr. Giroux currently serves on the Board of Directors of the Canadian Education Centre Network, Katimavik, and chairs the Board of Directors of the Canadian Council on Learning. He is also a member of the Canada Foundation on Innovation and the Canada Millennium Scholarship Foundation and a Senior Fellow with the faculty of Social Sciences at the University of Ottawa. Mr. Giroux has a BA in Commerce and an MA in Science from the University of Ottawa.


Gordon Roston, Temporary member

Gordon Roston was appointed temporary member of the Public Service Staffing Tribunal in November 2005. From 1980 to 1995, Mr. Roston served the federal

public service in many capacities, including Director General, International Marketing, Tourism Canada; Minister-Counsellor, Canadian Embassy, The Hague, Netherlands; Senior Staff Advisor to the Service to the Public Task Force, Public Service 2000 and Senior Advisor, Innovative and Quality Services, Treasury Board Secretariat. Since his early retirement from the public service, Mr. Roston has pursued a particular interest in Alternate Dispute Resolution and is a graduate and Fellow of the Canadian Institute for Conflict Resolution. As a mediator in the Ontario Civil Court Mandatory Mediation Program, he has acted in a wide variety of disputes ranging from breach of contract to harassment and has taught mediation and negotiation principles and practice. Mr. Roston has served as chairman, board member or advisor on a number of community and cultural organizations.

John Korpesho, Temporary member

John M. P. Korpesho began his career in labour relations in 1972 and joined the Manitoba Labour Board in July 1973 as a Board Officer. He then served as Registrar and Vice-Chairperson of the Board from 1978 to 1983 when he became the Chairperson of the Manitoba Labour Board, a position he held until his retirement in 2005. He also served as a Commissioner at the Workers Compensation Board. He has represented Canada on numerous North American Free Trade Agreement (NAFTA) panels. Mr. Korpesho was involved regularly in complex labour-management dispute resolution and on various labour/management committees respecting areas such as construction, labour relations and employment standards review. He has participated in numerous speaking engagements for various interest and professional groups, and been a contributor to a number of publications.

John Hall, Temporary member

John Hall received his law degree from the University of British Columbia in 1980 and began his professional career as an arbitrator in 1985 when he was appointed to the B.C. Labour Relations Board. He served as Vice-Chair for two years before becoming a partner in a major Vancouver law firm. Mr. Hall returned to the Labour Board in 1992 as Associate Chair (Adjudication). He was named Acting Chair in 1996 and resigned two years later to pursue a private arbitration, dispute resolution and training practice. Since that time, he has also received a wide range of part-time appointments to both provincial and federal statutory tribunals and been selected to arbitrate and/or mediate numerous labour and employment disputes since the 1980s, with many of his decisions being reported nationally. He regularly instructs tribunal adjudicators on conducting hearings and writing decisions. Mr. Hall served as a Director of the Council of Canadian Administrative Tribunals, was the founding President and later a Director of the B.C. Council of Administrative Tribunal and, since 1999, has been the Secretary of the B.C. Arbitrators Association. Mr. Hall was appointed to the Public Service Staffing Tribunal as a part-time member on July 30, 2008.

Appendix 2 – Statutory Responsibilities

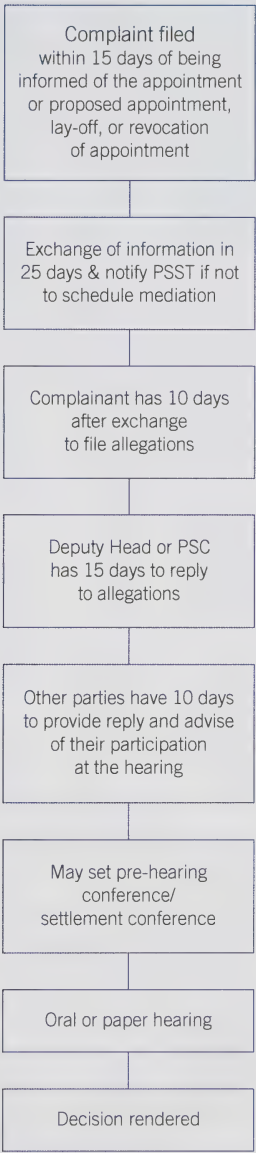
The *Public Service Employment Act* requires or permits the Tribunal to undertake the following activities:

1. consider and dispose of complaints presented to the Tribunal [subs. 88(2)];
2. in the case of a founded complaint involving a lay-off of an employee, set aside the decision of a deputy head to lay off the employee and order the deputy head to take any corrective action that it considers appropriate, other than the lay-off of another employee [subs. 65(4)];
3. in considering whether a complaint against a lay-off is substantiated, interpret and apply the Canadian Human Rights Act, other than its provisions relating to the right to equal pay for work of equal value [subs. 65(7)];
4. in the case of a founded complaint involving a revocation of an appointment, order the Public Service Commission or the deputy head to set aside the revocation [s. 76];
5. in the case of a founded complaint involving an internal appointment, order the Public Service Commission or the deputy head to revoke the appointment or not to make the appointment and to take any corrective action that it considers appropriate [subs. 81(1)];
6. in considering whether a complaint against an internal appointment is substantiated, interpret and apply the *Canadian Human Rights Act*, other than its provisions relating to equal pay for work of equal value [s. 80];
7. in the case of a complaint involving a corrective action ordered by the Tribunal, order the Public Service Commission or the deputy head to revoke the appointment made as a result of the implementation of the corrective action, or not to make the appointment, and give the Commission or the deputy head any directions that it considers appropriate with respect to the implementation of the corrective action [s. 84];
8. provide mediation services at any stage of a proceeding in order to resolve a complaint [subs. 97(1)];
9. summon and enforce the attendance of witnesses and compel them to give oral or written evidence on oath in the same manner and to the same extent as a superior court of record [par. 99(1)(a)];
10. order that a hearing be conducted using any means of telecommunication that permits all persons participating to communicate adequately with each other [par. 99(1)(b)];
11. administer oaths and solemn affirmations [par. 99(1)(c)];
12. accept any evidence, whether admissible in a court of law or not [par. 99(1)(d)];
13. compel, at any stage of a proceeding, any person to produce any documents and things that may be relevant [par. 99(1)(e)];

14. subject to any limitations that the Governor in Council may establish in the interests of defence or security, enter any premises of an employer where work is being or has been done by employees, inspect and view any work, material, machinery, appliances or articles in the premises and require any person in the premises to answer all proper questions relating to a complaint [par. 99(1)(f)];
15. summarily dismiss any complaint that, in its opinion, is frivolous or vexatious [subs. 99(2)];
16. decide a complaint without holding an oral hearing [subs. 99(3)];
17. render a decision on a complaint and provide a copy of it, including any written reasons, and any accompanying order to the Public Service Commission and to each person who exercised the right to be heard on the complaint [s.101];
18. make regulations respecting complaint time limits and procedures, procedures for the hearing of complaints, time limits and procedures for notices and other documents, notice of an issue to the Canadian Human Rights Commission and the disclosure of information [s.109];
19. prepare and submit an annual report to Parliament through the Minister of Canadian Heritage regarding activities during the fiscal year [subs. 110 (1)];
20. use any services and facilities of departments, boards and agencies of the Government of Canada that are appropriate for the operation of the Tribunal [subs. 93(2)].

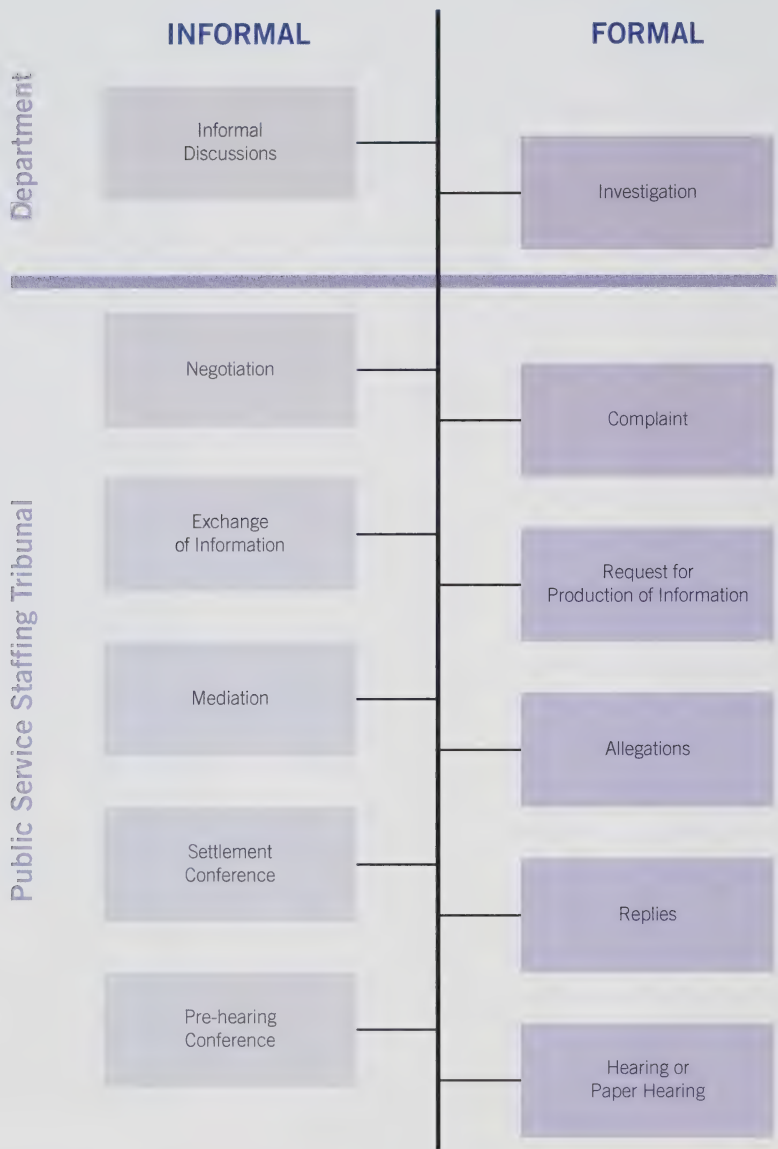
Appendix 3 – The Complaint Process

M
E
D
I
A
T
I
O
N



Notice
to
Canadian
Human
Rights
Commission,
if applicable

Appendix 4 – Staffing Complaint Resolution System



Appendix 5 – Table of Complaints by Organization

Breakdown of Complaints by Organization		
Organization	Total	%
Agriculture and Agri-Food Canada	16	2%
Atlantic Canada Opportunities Agency	1	0%
Canada Border Services Agency	47	6%
Canada Public Service Agency	1	0%
Canada Revenue Agency	1	0%
Canada School of Public Service	2	0%
Canadian Grain Commission	1	0%
Canadian International Development Agency	5	1%
Canadian Space Agency	3	0%
Citizenship and Immigration Canada	33	4%
Correctional Service of Canada	72	9%
Courts Administration Service	2	0%
Environment Canada	40	5%
Fisheries and Oceans Canada	24	3%
Foreign Affairs and International Trade Canada	18	2%
Health Canada	26	3%
Human Resources and Social Development / Human Resources and Skills Development	67	8%
Immigration and Refugee Board of Canada	6	1%
Indian and Northern Affairs Canada	22	3%
Indian Residential Schools Resolution Canada	1	0%
Industry Canada	13	2%
Justice Canada	16	2%
Library and Archives Canada	1	0%
National Defence	115	14%
National Energy Board	1	0%
Natural Resources Canada	1	0%
Office of the Chief Electoral Officer	3	0%
Passport Canada	2	0%

Public Health Agency of Canada	3	0%
Public Prosecution Service of Canada	7	1%
Public Service Commission	4	0%
Public Works and Government Services Canada	46	6%
Royal Canadian Mounted Police	10	1%
Service Canada	73	9%
Statistics Canada	13	2%
Transport Canada	111	13%
Treasury Board	4	0%
Veterans Affairs Canada	4	0%
Western Economic Diversification Canada	1	0%
Other organization*	5	1
	821	100%**

*These complaints involve organizations not subject to the PSEA.

** For simplicity, the percentages are rounded to the nearest integer, thus creating a slight discrepancy in the total.

Appendix 6 – How to Contact the Tribunal

General information

Website: www.psst-tdfp.gc.ca
Telephone: 613-949-6516
1-866-637-4491
Facsimile: 613-949-6551
TTY: 1-866-389-6901
E-mail: info@psst-tdfp.gc.ca

Mailing Address

Public Service Staffing Tribunal
240 Sparks Street, 6th Floor West
Ottawa, ON K1A 0A5

A/Director, Operations, Registry and Policies

Christine Landry
Telephone: 613-949-6518
E-mail: christine.landry@psst-tdfp.gc.ca

Director, Planning, Communications and Information Management

Elizabeth Holden
Telephone: 613-949-5513
E-mail: elizabeth.holden@psst-tdfp.gc.ca

Director, Dispute Resolution

Serge Roy
Telephone: 613-949-6515
E-mail: serge.roy@psst-tdfp.gc.ca

Director, Human Resources and Corporate Services

Julie Brunet
Telephone: 613-949-9753
E-mail: julie.brunet@psst-tdfp.gc.ca

Annexe 6 – Pour communiquer avec le Tribunal

Directrice interimaire, Opérations, greffe et politiques

Christine Landry
Téléphone : 613-949-6518
Courriel : christine.landry@psst-tdfp.gc.ca

Directrice, Planification, communications et gestion de l'information

Elizabeth Holden
Téléphone : 613-949-5513
Courriel : elizabeth.holden@psst-tdfp.gc.ca

Directeur, Service de résolution de conflits

Serge Roy
Téléphone : 613-949-6515
Courriel : serge.roy@psst-tdfp.gc.ca

Directeur, Ressources humaines et services généraux

Julie Brunet
Téléphone : 613-949-9753
Courriel : julie.brunet@psst-tdfp.gc.ca

Renseignements généraux

Site Web : www.psst-tdfp.gc.ca
Téléphone : 613-949-6516
1-866-637-4491
Télocopieur : 613-949-6551
ATS : 1-866-389-6901
Courriel : info@psst-tdfp.gc.ca

Adresse postale

Tribunal de la dotation de la fonction publique
240, rue Sparks, 6^e étage ouest
Ottawa, ON K1A 0A5

Résolution des questions des pensionnats indiens Canada	1	0 %
Ressources humaines et Développement social / Ressources humaines et Développement des compétences	67	8 %
Ressources naturelles Canada	1	0 %
Santé Canada	26	3 %
Service administratif des tribunaux judiciaires	2	0 %
Service Canada	73	9 %
Service correctionnel du Canada	72	9 %
Service des poursuites pénales du Canada	7	1 %
Statistique Canada	13	2 %
Transports Canada	111	13 %
Travaux publics et Services gouvernementaux Canada	46	6 %
Autre organisme*	5	1 %
821		100 %**

* Ces plaintes émanent d'organismes non assujettis à la LEFP.

** Par souci de concision, les pourcentages sont arrondis; il en résulte un léger écart dans le total.

Annexe 5 – Tableau des plaintes reçues par organisme

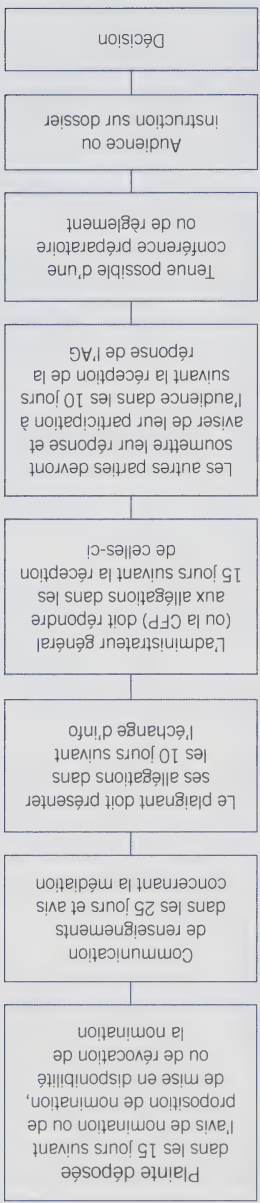
Répartition des plaintes par organisme		
Organisme	Total	%
Affaires étrangères et Commerce international Canada	18	2 %
Affaires indiennes et du Nord Canada	22	3 %
Agence canadienne de développement international	5	1 %
Agence de la fonction publique du Canada	1	0 %
Agence de promotion économique du Canada atlantique	1	0 %
Agence du revenu du Canada	1	0 %
Agence de la santé publique du Canada	3	0 %
Agence des services frontaliers du Canada	47	6 %
Agence spatiale canadienne	3	0 %
Agriculture et Agroalimentaire Canada	16	2 %
Anciens combattants Canada	4	0 %
Bibliothèque et Archives du Canada	1	0 %
Bureau du directeur général des élections	3	0 %
Citoyenneté et Immigration Canada	33	4 %
Commission canadienne des grains	1	0 %
Commission de la fonction publique	4	0 %
Commission de l'immigration et du statut de réfugié du Canada	6	1 %
Conseil du Trésor	4	0 %
Défense nationale	115	14 %
Diversification de l'économie de l'Ouest Canada	1	0 %
École de la fonction publique du Canada	2	0 %
Environnement Canada	40	5 %
Gendarmerie royale du Canada	10	1 %
Industrie Canada	13	2 %
Justice Canada	16	2 %
Office national de l'énergie	1	0 %
Passport Canada	2	0 %
Pêches et Océans Canada	24	3 %

Le diagramme illustre la répartition des tâches entre le Tribunal de la dotation de la fonction publique et le Ministère. Une ligne horizontale sépare les deux entités. À gauche, sous l'entête 'Tribunal de la dotation de la fonction publique', sont listées six tâches : 'Conférence préparatoire', 'Conférence de règlement', 'Médiation', 'Communication de renseignements', 'Négociation' et 'Audience ou instruction sur dossier'. À droite, sous l'entête 'Ministère', sont listées deux tâches : 'Discussions informelles' et 'Enquête'. Les tâches sont regroupées en deux colonnes par une ligne verticale. Les tâches du Tribunal sont regroupées dans une colonne à gauche, et les tâches du Ministère dans une colonne à droite. Les tâches sont regroupées en deux colonnes par une ligne verticale. Les tâches du Tribunal sont regroupées dans une colonne à gauche, et les tâches du Ministère dans une colonne à droite.

Tribunal de la dotation de la fonction publique	Ministère
Conférence préparatoire	Discussions informelles
Conférence de règlement	
Médiation	
Communication de renseignements	
Négociation	
Audience ou instruction sur dossier	Enquête

Annexe 3 – Processus de traitement des plaintes

N O I T A I D É M



Avis à la Commission canadienne des droits de la personne, s'il y a lieu

14. Le Tribunal peut, sous réserve des restrictions que le gouverneur en conseil peut imposer en matière de défense ou de sécurité, pénétrer dans des locaux ou sur des terrains de l'employeur où des fonctionnaires exécutent ou ont exécuté un travail, procéder à l'examen de tout ouvrage, matériel, outillage, appareil ou objet s'y trouvant, ainsi qu'à celui du travail effectué dans ces lieux, et obliger quiconque à répondre aux questions qu'il estime utile de lui poser relativement à la plainte [alinéa 99(1)*h*].
15. Le Tribunal peut rejeter de façon sommaire les plaintes qu'il estime frustratoires [par. 99(2)].
16. Le Tribunal peut statuer sur une plainte sans tenir d'audience [par. 99(3)].
17. Le Tribunal statue sur la plainte présentée et transmet à la Commission de la fonction publique et à toute personne qui a exercé son droit de se faire entendre à l'égard de la plainte copie de la décision et, le cas échéant, des motifs écrits de celle-ci, ainsi que de toute ordonnance qu'il rend en l'espèce [art. 101].
18. Le Tribunal peut, par règlement, régir les modalités et le délai de présentation des plaintes présentées; la procédure à suivre pour l'audition des plaintes; le délai et les procédures d'envoi des avis et autres documents au titre des plaintes; les modalités applicables aux avis donnés à la Commission canadienne des droits de la personne; la communication de renseignements [art. 109].
19. Le Tribunal établit et transmet un rapport annuel au Parlement, par l'entremise du ministre du Patrimoine canadien, sur les activités entreprises durant l'exercice [par. 110(1)].
20. Dans l'exécution de sa mission, le Tribunal peut faire usage – pour les besoins de son fonctionnement – des installations et services des ministères, des commissions et organismes du gouvernement du Canada [par. 93(2)].

Annexe 2 – Responsabilités prévues par la Loi

La Loi sur l'emploi dans la fonction publique exige que le Tribunal entreprenne les activités suivantes, ou lui permet de le faire :

1. Le Tribunal a pour mission d'instruire les plaintes présentées et statuer sur elles [par. 88(2)].
 2. S'il juge fondée une plainte concernant la mise en disponibilité d'un fonctionnaire, le Tribunal peut annuler la décision de l'administrateur général et ordonner à ce dernier de prendre les mesures correctives qu'il estime indiquées; il ne peut toutefois ordonner la mise en disponibilité d'un autre fonctionnaire [par. 65(4)].
 3. Lorsqu'il décide si la plainte à l'encontre d'une mise en disponibilité est fondée, le Tribunal peut interpréter et appliquer la Loi canadienne sur les droits de la personne, sauf les dispositions de celle-ci sur le droit à la parité salariale pour l'exécution de fonctions équivalentes [par. 65(7)].
 4. S'il juge fondée une plainte concernant la révocation d'une nomination, le Tribunal peut ordonner à la Commission de la fonction publique ou à l'administrateur général d'annuler la révocation [art. 76].
 5. S'il juge fondée une plainte concernant une nomination interne, le Tribunal peut ordonner à la Commission de la fonction publique ou à l'administrateur général de révoquer la nomination ou de ne pas faire la nomination, selon le cas, et de prendre les mesures correctives qu'il estime indiquées [par. 81(1)].
 6. Lorsqu'il détermine si une plainte à l'encontre d'une nomination interne est fondée, le Tribunal peut interpréter et appliquer la Loi canadienne sur les droits de la personne, sauf les dispositions de celle-ci sur le droit à la parité salariale pour l'exécution de fonctions équivalentes [art. 80].
7. Sagissant d'une plainte que le Tribunal juge fondée à l'encontre de la mesure corrective ordonnée par lui, le Tribunal peut ordonner à la Commission de la fonction publique ou à l'administrateur général de révoquer la nomination consécutive à la prise de la mesure corrective ou de ne pas faire la nomination. Il peut aussi donner à la Commission de la fonction publique ou à l'administrateur général les directives qu'il estime indiquées pour l'application de la mesure corrective [art. 84].
 8. Le Tribunal peut, en tout état de cause, offrir des services de médiation en vue de régler une plainte [par. 97(1)].
 9. Le Tribunal peut convoquer des témoins et les contraindre à comparaître et à faire sous serment des dépositions orales ou écrites, de la même façon et dans la même mesure qu'une cour supérieure d'archives [alinéa 99(1a)].
 10. Le Tribunal peut ordonner l'utilisation de tout moyen de communication permettant à tous les participants à une audience de communiquer adéquatement entre eux [alinéa 99(1b)].
 11. Le Tribunal peut faire prêter serment et recevoir les affirmations solennelles [alinéa 99(1c)].
 12. Le Tribunal peut accepter des éléments de preuve, qu'ils soient admissibles ou non en justice [alinéa 99(1d)].
 13. Le Tribunal peut obliger, en tout état de cause, toute personne à produire les documents ou pièces qui peuvent être liés à toute question dont il est saisi [alinéa 99(1e)].

John Korpesho, membre vacataire

John M. P. Korpesho a commencé sa carrière dans le domaine des relations de travail en 1972. L'année suivante, il entre à la Commission du travail du Manitoba à titre d'agent. Il y occupe ensuite le poste de greffier et vice-président de 1978 à 1983, puis celui de président jusqu'à sa retraite en 2005. Il a exercé d'autres fonctions au cours de sa carrière, notamment à titre de commissaire à la Commission des accidents du travail, et de représentant du Canada dans plusieurs tables rondes sur l'Accord de libre-échange nord-américain (ALENA). M. Korpesho a participé régulièrement à des cas compliqués de résolution de conflits entre le patronat et les syndicats ainsi que dans divers comités de consultation patronale-syndicale concernant des domaines tels que la construction, les relations de travail et la vérification des normes du travail. Il a pris part à de nombreuses conférences pour divers groupes d'intérêt et professionnels, et a contribué à plusieurs publications.

John Hall, membre vacataire

John Hall obtient un diplôme en droit de l'Université de la Colombie-Britannique en 1980. Il débute sa carrière professionnelle à titre d'arbitre en 1985, lorsqu'il est nommé à la commission des relations de travail de la Colombie-Britannique. Il y occupe le poste de vice-président pendant deux ans avant de s'associer à une importante société d'avocats de Vancouver. En 1992, M. Hall reprend du service à la commission des relations de travail, cette fois en qualité de président associé (Arbitrage). En 1996, il est nommé président par intérim, poste dont il démissionne pour se consacrer à une clientèle privée, dans le domaine de l'arbitrage, du règlement des différends et de la formation. Depuis ce temps, M. Hall a obtenu plusieurs nominations à temps partiel à des tribunaux établis tant par des lois fédérales que provinciales. À compter des années 1980, il est en outre choisi pour arbitrer de nombreux différends ou pour agir en qualité de médiateur dans le cadre de conflits de travail. Bon nombre de ses décisions ont d'ailleurs été diffusées partout au pays. M. Hall enseigne régulièrement aux arbitres des tribunaux l'art de tenir des audiences et de rédiger des décisions. Il a occupé un poste de directeur au Conseil des tribunaux administratifs canadiens et a été président-fondateur du conseil des tribunaux administratifs de la Colombie-Britannique où il occupe ensuite un poste de directeur. Depuis 1999, il est secrétaire de l'association des arbitres de la Colombie-Britannique. Il a été nommé membre vacataire du Tribunal de la dotation de la fonction publique le 30 juillet 2008.

Gordon Roston, membre vacataire

Gordon Roston est membre vacataire du Tribunal de la dotation de la fonction publique depuis novembre 2005. De 1980 à 1995, M. Roston a occupé de nombreux postes à la fonction publique fédérale, notamment les suivants : directeur général, Marketing international, Tourisme Canada; ministre conseiller, ambassadeur du Canada, La Haye (Pays-Bas); conseiller principal – personnel, Groupe de travail de Fonction publique 2000 sur les services au public; et conseiller principal, Groupe des services innovateurs et de qualité, Secrétariat du Conseil du Trésor. Depuis sa retraite anticipée de la fonction publique, M. Roston conserve un grand intérêt pour les modes alternatifs de règlement des conflits. Il est diplômé et membre de l'Institut canadien pour la résolution des conflits. En tant que médiateur dans le cadre du Programme de médiation obligatoire de l'Ontario, il s'est occupé d'un grand éventail de litiges allant de la rupture de contrat au harcèlement, et il a enseigné les principes et les pratiques de médiation et de négociation. M. Roston a été président, membre ou conseiller dans les conseils d'administration d'un certain nombre d'organisations communautaires et culturelles.

Robert Giroux, membre vacataire

Robert J. Giroux est membre vacataire du Tribunal de la dotation de la fonction publique depuis novembre 2005. Avant de prendre sa retraite du poste de président de l'Association des universités et collèges du Canada en mars 2004, M. Giroux a occupé les postes de secrétaire du Conseil du Trésor et contrôleur général du Canada, de président de la Commission de la fonction publique du Canada, de sous-ministre de Travaux publics Canada et de sous-ministre du Revenu national, Douanes et Accises. Membre de l'Ordre du Canada, il a reçu des doctorats honorifiques de plusieurs universités canadiennes. Actuellement, M. Giroux fait partie des conseils d'administration du Réseau des centres d'éducation canadiens et de Katimavik, et il préside le conseil d'administration du Conseil canadien sur l'apprentissage. Il est aussi membre de la Fondation canadienne pour l'innovation et de la Fondation canadienne des bourses d'études du millénaire, et agrégé supérieur de recherches à la faculté des sciences sociales de l'Université d'Ottawa. M. Giroux est titulaire d'un baccalauréat en commerce et d'une maîtrise en sciences de l'Université d'Ottawa.

Francine Cabana, membre à plein temps

Tribunal de la dotation de la fonction publique depuis novembre 2005. Mme Cabana a commencé sa carrière

au service des ressources humaines du ministère des Communications. Un peu plus tard, elle devient spécialiste de la rémunération et des avantages sociaux à l'Agence canadienne de développement international. En 1984, elle est nommée représentante syndicale au sein de l'Élément national de l'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC). Cette fonction l'amène à s'occuper des griefs et des plaintes des employés devant divers tribunaux administratifs et lui permet d'acquérir une expertise par rapport aux modes alternatifs de résolution des conflits. De 1997 à sa nomination au Tribunal, Mme Cabana occupait à l'AFPC le poste d'agente aux griefs et à l'arbitrage des griefs, ses fonctions consistaient à représenter les membres devant les commissions des relations de travail provinciales et fédérales, aussi bien dans des audiences formelles que dans des séances de médiation. Son mandat de membre du Tribunal s'est terminé en décembre 2008.

Ken Gibson, membre vacataire

Ken Gibson est membre vacataire du Tribunal de la dotation de la fonction publique depuis novembre 2005. Après son début de carrière comme chercheur au Conseil des sciences du Canada, il entre à l'institut professionnel de la fonction publique du Canada comme agent de recherche en chef et négociateur. De 1985 à 2000, il occupe un certain nombre de postes de gestionnaire principal des ressources humaines au Conseil national de recherches du Canada, et notamment le poste de directeur des Relations avec les employés. M. Gibson passera les cinq années suivantes à travailler comme conseiller en ressources humaines grâce à son expertise en matière de stratégie des ressources humaines, d'élaboration des politiques et des programmes, de gestion de projet, de relations de travail et de gestion du changement. M. Gibson est titulaire d'un baccalauréat spécialisé en commerce, économie et relations industrielles.

Merril Beattie, membre à plein temps

Professionnelle chevronnée des ressources humaines, Merril Beattie est une spécialiste des relations de travail et de la dotation. Elle a commencé sa carrière à Approvisionnement et Services Canada. Elle occupe des postes de direction depuis 1999. Mme Beattie a travaillé au sein du groupe de travail sur la modernisation de la gestion des ressources humaines dans la fonction publique du Conseil privé créé en avril 2001 et chargé de rédiger un nouveau cadre institutionnel et législatif pour la gestion des ressources humaines dans la fonction publique. Après l'adoption de la *Loi sur la modernisation de la fonction publique (LMFP)*, Mme Beattie a participé à la planification de la mise en œuvre de la LMFP dans tous les ministères et organismes gouvernementaux. En janvier 2004, elle est nommée directrice de la Modernisation des ressources humaines à Travaux publics et Services gouvernementaux Canada. À ce poste, elle dirigeait la conception et la mise en œuvre de la modernisation des cadres et systèmes stratégiques des ressources humaines du ministère, y compris pour ce qui concerne la nouvelle Loi. Mme Beattie est membre du Tribunal de la dotation de la fonction publique depuis janvier 2006.

**Helen Barkley, membre à plein temps**

Diplômée de l'Université Queen's (baccalauréat en sociologie), Helen Barkley a commencé sa carrière dans la fonction publique au Service national de libération conditionnelle. En 1980, elle quitte la fonction publique pour aller étudier le droit (baccalauréat en droit, Université d'Ottawa, 1983); elle est membre du Barreau de l'Ontario depuis 1985. Lorsqu'elle réintègre la fonction publique en 1985, elle est affectée à la révision de la législation dans des postes successifs dans plusieurs ministères. En 1990, M^{re} Barkley est nommée présidente d'un comité d'appel de la Commission de la fonction publique; elle y dirige des audiences d'appel, des enquêtes et des commissions d'enquête. À partir de 1998, elle occupera divers postes de direction dans les domaines des recours et des politiques. Dans le cadre du processus de modernisation, elle a participé au groupe de travail du Conseil consultatif de la Commission de la fonction publique sur l'élaboration conjointe et au groupe de travail des sous-ministres sur les recours en matière de dotation. Son mandat de membre à plein temps du Tribunal de la dotation de la fonction s'est achevé en janvier 2009.



Annexe 1 – Notices biographiques des membres

Sonia Gaal, vice-présidente



Sonia Gaal est nommée vice-présidente du Tribunal de la dotation de la fonction publique en août 2005. M^{re} Gaal est titulaire d'un diplôme de droit civil de l'Université de Montréal, d'un diplôme d'études supérieures en droit du travail de l'Université de l'Alberta et d'une maîtrise en administration des affaires de l'Université Athabasca de l'Alberta. De 1985 à 1988, elle est agente des relations de travail et membre de l'équipe de négociation de la Ville d'Edmonton. Plus tard, elle devient conseillère en relations de travail pour le gouvernement de l'Alberta et représentante du gouvernement de l'Alberta pendant les audiences et les négociations d'arbitrage. En 1998, elle est nommée à l'Alberta Labour Relations Board et, un an plus tard, au Conseil canadien des relations industrielles à Ottawa en tant que membre à plein temps. M^{re} Gaal demeure un membre actif de la Law Society of Alberta et du Barreau du Québec. Son mandat de vice-présidente du Tribunal a pris fin en septembre 2008.

Guy Giguère,



Arbitre et médiateur chevronné, M^{re} Guy Giguère a plus de 25 ans de carrière à la fonction publique fédérale. Il est nommé président du Tribunal de la dotation de la fonction publique en mars 2005 après avoir été membre de la Commission des relations de travail dans la fonction publique de 1998 à 2000, puis président suppléant de la Commission en 2001. Son mandat a été reconduit pour une période de cinq ans le 31 mars 2008. Il a débuté à la fonction publique en 1983 à Emploi et Immigration Canada à titre de formateur et de conseiller concernant les droits de la personne et la législation sur l'accès à l'information. Par la suite, il travaillera successivement au Commissariat à la protection de la vie privée du Canada, au ministère de la Justice et au Bureau du Conseil privé. Né à St-Jérôme (Québec), titulaire d'un diplôme de droit civil (LL.L.) de l'Université de Montréal, M^{re} Giguère est membre du Barreau du Québec depuis 1978. Il est régulièrement invité à donner des conférences sur la médiation et l'arbitrage au sein de la fonction publique fédérale; il donne de la formation sur le déroulement d'une audience aux nouveaux membres des tribunaux administratifs fédéraux. Il est aussi conférencier invité à la faculté de droit de l'Université d'Ottawa et au Département de relations industrielles de l'Université du Québec en Outaouais.

Questions financières

Financement

Comme le précisent les rapports antérieurs, le Tribunal dispose d'un financement transitoire depuis sa création, le 31 décembre 2005, par la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*. Ce type de financement servait à aménager, appliquer et administrer le nouveau régime législatif. Le Tribunal en a fait un usage optimal d'une année à l'autre. Dans ce contexte le TDFP a le plaisir de signaler que, par suite de la mise en œuvre du Budget 2009, il recevra désormais un financement plus stable et à long terme, qui lui permettra de remplir son mandat sans devoir compter sur des crédits temporaires. Le gouvernement du Canada

pourra ainsi réaliser ses objectifs de modernisation tout en continuant à offrir aux Canadiennes et Canadiens des services de haute qualité.

Selon les états financiers du Tribunal, les dépenses totales se sont élevées à 5,5 millions de dollars en 2008–2009. Quelques 4,1 millions de dollars, ou 76 %, ont été consacrés aux salaires et aux avantages sociaux des employés. Les 24 % restants – soit 1,4 million de dollars – ont servi à couvrir les coûts de fonctionnement tels que les coûts de transport, des services professionnels, d'hébergement et des installations pour les audiences et les activités de médiation.

Dépenses

Description	ETP	Salaires	F et E	Total
Arbitrage des plaintes	17	2 086 429	367 977	2 454 406
Médiation	7	780 422	237 126	1 017 549
Services généraux	13	1 270 281	737 338	2 007 619
Coût de fonctionnement net	37	4 137 132	1 342 442	5 479 574
Moins :				
Rajustements pour les postes ayant une incidence sur le coût de fonctionnement net, mais qui n'ont pas d'incidence sur les crédits		367 002	302 845	679 158
Crédits parlementaires utilisés	3 770 130	1 039 597		4 809 727
Sommes non dépensées *	–	679 158		679 158
Allocation totale	3 770 130	1 718 755		5 488 885

* Retournées au Trésor

Ressources humaines et services généraux

Le Tribunal a mis en place un programme d'apprentissage et de perfectionnement à l'intention du personnel. Les employés ont pu s'en prévaloir pour se perfectionner dans divers secteurs d'activité. Le Tribunal en a profité pour donner une série d'ateliers au cours des réunions du personnel, dans le cadre du programme d'aide aux employés. D'autre part, il a établi des politiques et procédures pour ce qui concerne la sécurité et les finances, et élaboré en parallèle un plan d'activités et de ressources humaines intégré.

Le secteur des Ressources humaines et services généraux propose des services dans des domaines tels que les ressources humaines, la sécurité, les finances, l'approvisionnement et la technologie de l'information.



De gauche à droite : Yves Duquette (architecte de système), Suzy-Anne Legault (spécialiste de la technologie de l'information), Natalie Payant (adjoïnte administrative), Julie Brunet (directeur, Ressources humaines et services généraux), Suzie Beaudoin (agente financière), Nathalie Cyr (commis aux services financiers), Silvia Kunz (agente principale des services généraux).

formation concernant l'utilisation et les fonctions du nouveau système une fois que celui-ci sera complètement opérationnel. La mise en œuvre du système devrait être terminée d'ici la fin de l'exercice 2008-2009.

Le secteur de la Planification, des communications et de la gestion de l'information est chargé de préparer le plan stratégique du Tribunal, faire rapport sur les résultats, et administrer le plan de communication et le système de gestion de l'information du Tribunal.



De gauche à droite : Jacques Fortin (conseiller principal en communications), Michelle Budzinski (adjoïnte administrative), Elizabeth Holden (directrice, Planification, communications et gestion de l'information), Stuart MacMillan (agent de communications en développement).

le Tribunal a mis sur pied un service d'abonnement qui permet aux intéressés de recevoir par courriel un avis annonçant la publication de toute nouvelle décision rendue; en décembre, plus de 1 000 personnes s'étaient déjà inscrites à ce service.

Il convient de signaler que le Guide électronique, ajouté au site Web du Tribunal en décembre 2007 en tant qu'outil interactif illustrant le processus de plainte, a reçu un très bon accueil et s'est avéré une ressource très utile pour les fonctionnaires fédéraux au cours de l'année 2008.

Compte tenu du nombre croissant de décisions rendues par le Tribunal, un projet a été lancé pour la présentation de chacune des décisions sous forme de sommaire. Nous commenterons par afficher sur notre site Web les sommaires de l'année 2009; ceux des années restantes seront publiés dès que possible.

À l'automne 2008, le Tribunal a communiqué avec plusieurs représentants parmi ses principaux intervenants pour discuter de l'élaboration et de la mise en œuvre d'un plan pour la création d'un comité consultatif. La première rencontre du comité devrait se tenir avant la fin de l'année 2009 avec à l'ordre du jour l'adoption d'un mandat portant sur son mode de fonctionnement.

Gestion de l'information

En février, un plan prévoyant l'élaboration et la mise en œuvre d'un système moderne de gestion de l'information a été élaboré et, en mars, les exigences techniques à cet égard ont été définies. L'application de gestion du contenu (SharePoint Services 2007 de Microsoft Office) a été choisie; sa mise en œuvre a d'ailleurs déjà commencé. Au moment d'écrire ces lignes, on mettait la touche finale à l'architecture d'information du système et à la définition des services, et on procédait à la mise à l'essai des règles et procédures pour la création, l'entretien et le contrôle des dossiers à l'aide de ce nouveau système de même que des processus automatisés de surveillance de l'avancement de divers projets. Le personnel recevra de la

En dépit de ces contretemps, le Tribunal a pu atteindre la plupart de ses objectifs. En effet, en 2008 il a rendu des décisions judiciaires et bien étayées dans des délais raisonnables. En outre, il a offert de façon régulière des services de médiation, notamment des cours de formation en négociation raisonnée et en médiation, lesquels ont donné de très bons résultats. Enfin, il a déployé des efforts pour améliorer les communications, notamment en mettant sur pied un comité consultatif.

Communications

En réponse aux demandes des ministères, des organismes et des agents négociateurs, les services juridiques et le secteur des communications du Tribunal ont élaboré une présentation permettant de mettre les principes se dégageant des décisions rendues à ce jour par le Tribunal. En 2008, la présentation a été adaptée à divers auditoires, et quinze organisations – dont l'Association professionnelle des agents du service extérieur et le Conseil des ressources humaines de l'Alberta – y ont assisté. Le personnel du Tribunal a, de concert avec des employés des ministères, préparé une présentation à l'intention de Ressources humaines et Développement des compétences Canada. Étant donné qu'en 2008 le Tribunal a rendu les toutes premières décisions favorables à la partie plaignante au motif d'abus de pouvoir, la présentation met fortement l'accent sur la nouvelle définition de ce concept.

D'autre part, le secteur des communications a continué de perfectionner ses outils de communication existants tout en développant de nouveaux modules. On a notamment réorganisé le site Web du Tribunal pour le rendre conforme aux lignes directrices pour la normalisation des sites Internet (version 2.0). Le personnel des communications du Tribunal a répondu à près de 100 demandes de renseignements généraux envoyées par des fonctionnaires à l'adresse info@psst-tdfp.gc.ca (boîte de courrier électronique du TDFP). En mars, il est devenu possible de remplir en ligne le formulaire de plainte. Puis, en avril,

Le Tribunal a revu ses priorités par souci de mener un examen rigoureux de ses activités de programme et des dépenses y afférentes, et d'assurer du même coup l'efficacité et l'efficience de ses services. Dans le cadre du processus, les six organisations susmentionnées devaient relever les programmes à faible priorité et à faible rendement, aux fins d'une éventuelle réaffectation de fonds à des programmes constituant une plus grande priorité et offrant un meilleur rendement au sein de leur organisation ou à l'échelle du gouvernement.

Le 6 février 2009, le premier ministre a annoncé la fusion de l'Agence de la fonction publique du Canada et des secteurs du Secrétariat du Conseil du Trésor qui s'occupent du régime de pension et d'avantages sociaux, des relations de travail et de la rémunération pour former le nouveau *Bureau du dirigeant principal des ressources humaines*, au sein du SCT. Le nouveau Bureau a pour mission d'améliorer l'efficacité de la gestion des ressources humaines à l'échelle de la fonction publique et de réduire le chevauchement et le doublement des rôles. Une partie des économies réalisées servira à assurer le financement permanent du Tribunal.

Par ailleurs, le départ de deux des cinq membres à temps plein du Tribunal, dont la personne occupant la vice-présidence, et d'un de ses quatre membres à temps partiel, a eu une incidence considérable sur le TDFP et ses activités. Des mesures ont toutefois été prises pour les remplacer dans les plus brefs délais, à la fin de l'année, deux membres à temps partiel avaient été nommés.

¹ Les examens horizontaux portent sur les dépenses relatives à un rôle, à une priorité ou à un domaine commun à deux ou à plusieurs organisations; les examens stratégiques portent pour leur part sur les dépenses d'un seul ministère.

- ce qui a trait au programme :
- Instruire les plaintes et statuer sur elles
 - Offrir des services de médiation
 - Améliorer les communications externes

Entre-temps, deux imprévus sont survenus au cours de la période 2008-2009 et il a fallu procéder à des changements afin que le Tribunal puisse atteindre les objectifs qu'il s'était fixés pour l'exercice. D'abord, le premier ministre a annoncé au début du mois d'avril que six organisations ayant des fonctions de gestion des ressources humaines – l'Agence de la fonction publique du Canada, l'École de la fonction publique, la Commission de la fonction publique, la Commission des relations de travail dans la fonction publique, le Secrétariat du Conseil du Trésor (SCT) et le Tribunal – faisaient l'objet d'un examen horizontal¹ qui devrait se terminer le 1^{er} juillet.

Planification, communications et gestion de l'information

Planification

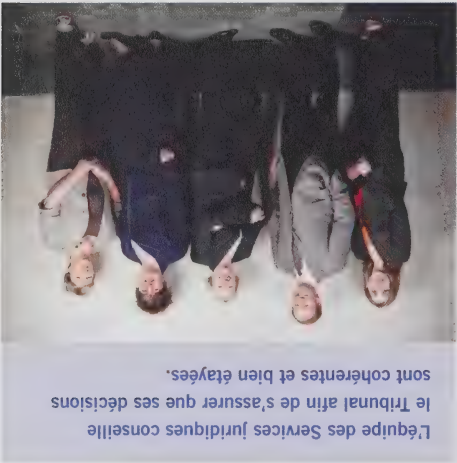
Le Tribunal a pour unique mandat de procéder à l'arbitrage et à la médiation des plaintes déposées en vertu de la LEFP. C'est pourquoi il avait confirmé, pendant sa séance de planification stratégique annuelle tenue en novembre 2007, les trois grandes priorités suivantes en

« [...] la fonction publique a contribué à bâtir le Canada et continuera de le faire dans l'avenir tout en rendant des services de haute qualité à sa population... »

Préambule de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique

Mesures correctives :

Le Tribunal a ordonné à l'intimé de revoir la procédure utilisée au sein de son ministère pour l'administration des examens à distance utilisés dans les processus de sélection et d'établir une procédure prévoyant la marche à suivre lorsque les consignes initiales des examens doivent être modifiées une fois que l'examen a été distribué aux candidats. Il a également ordonné à l'intimé de réévaluer la plaignante.



L'équipe des Services juridiques conseille le Tribunal afin de s'assurer que ses décisions sont cohérentes et bien étayées.

De gauche à droite : Natalie Talbot (avocate-conseil), Mark McDonald (avocat-conseil principal), José Dubois (directeur exécutif et avocat général), Rachel Dugas (avocate-conseil), Pauline Bernier (adjointe exécutive).

Sommaire :

La plaignante a formulé des allégations d'abus de pouvoir à l'encontre de l'intimé au motif que celui-ci a modifié les instructions de l'examen écrit à distance sans s'assurer qu'elle avait bien reçu les nouvelles consignes.

L'intimé a soutenu que la plaignante n'a présenté aucun élément de preuve établissant que les candidats n'avaient pas été traités équitablement et qu'elle avait été pénalisée par le fait de ne pas avoir pris connaissance des nouvelles instructions. Il a ajouté qu'il n'y a eu aucun suivi auprès d'aucun des candidats pour s'assurer que ces derniers avaient bien reçu les nouvelles consignes, et que ce fait démontrait que la décision du comité d'évaluation n'avait pas été prise de mauvaise foi.

Décision :

Le Tribunal a estimé que le fait d'avoir modifié les instructions sans faire de suivi constituait une négligence grave assimilable à de la mauvaise foi. Le Tribunal a conclu que, dans les circonstances, l'intimé avait l'obligation de faire un suivi auprès de la plaignante pour s'assurer qu'elle avait reçu les nouvelles consignes. La conduite déraisonnable de l'intimé a donc entraîné un résultat inéquitable. De surcroît, l'examen a été jugé déficient en tant qu'outil d'évaluation puisque les instructions ont été changées sans qu'un suivi ne soit assuré. Par conséquent, la plaignante n'a pas été évaluée sur la même base que les autres candidats. L'intimé s'est également fondé sur un élément insuffisant quand il a corrigé l'examen de la plaignante puisqu'il n'a pas pris en considération le fait qu'elle n'avait pas reçu la modification aux instructions. Le Tribunal a également conclu que l'intimé avait refusé d'exercer son pouvoir discrétionnaire en n'examinant pas le cas individuel de la plaignante et en ne prenant pas les mesures appropriées afin de rectifier son erreur. Le Tribunal a conclu qu'il y avait clairement eu un abus de pouvoir dans cette affaire.

Plainte fondée.

**Robert et Sabourin c. le sous-ministre de la
Citoyenneté et de l'immigration et al.**

Référence neutre : 2008 TDFP 0024

Date de la décision : 2008-09-25

Mots-clés :

Abus de pouvoir; processus de nomination non annoncé; prolongation de nomination intermédiaire; énoncé des critères de mérite; mauvaise foi; incurie ou insouciance grave; notification inappropriée; qualification relative aux compétences linguistiques; justification écrite; pratiques d'emploi transparentes.

Sommaire :

Les plaignants ont formulé des allégations d'abus de pouvoir à l'encontre de l'intimé pour avoir choisi un processus non annoncé aux fins de prolongation d'une nomination intermédiaire. Selon eux, un certain nombre d'employés bilingues et qualifiés étaient intéressés par le poste. Les plaignants ont déclaré que l'intimé avait fait preuve de mauvaise foi par la prolongation de la nomination en dépit du fait que la personne nommée ne possédait pas l'une des qualifications essentielles. Ils ont ajouté que le processus manquait de transparence puisque la notification avait été affichée avec trois mois

de retard.

L'intimé a fait valoir que le gestionnaire avait raison de nommer un employé unilingue à un poste bilingue. Le gestionnaire en cause connaissait bien son unité et était parvenu à la conclusion qu'il ne pouvait pas doter le poste avec une personne bilingue. En ce qui concerne le choix d'un processus non annoncé, l'article 33 de la *LEFP* confère aux gestionnaires une certaine marge de manœuvre. L'intimé a soutenu que l'utilisation d'un processus de nomination non annoncé avait une justification même si celle-ci n'avait pas été consignée par écrit. Il s'agissait d'une omission qui ne contrevenait pas à la *LEFP*; elle contrevenait plutôt aux lignes directrices. Le gestionnaire savait qu'il pouvait utiliser un processus non annoncé pour une nomination intermédiaire à court terme.

mesure corrective.

Cependant, il ne savait absolument pas que la nomination devrait être prolongée deux fois pour cause de maladie.

Décision :

Le Tribunal a conclu que le choix d'un processus de nomination non annoncé était motivé par des circonstances opérationnelles et ne constituait donc pas un abus de pouvoir. Le Tribunal a établi qu'un certain nombre d'erreurs et omissions graves étaient survenues durant le processus, lesquelles, prises globalement, étaient assimilables à un abus de pouvoir. Ces erreurs comprennent l'absence de justifications écrites, l'absence d'énoncé des critères de mérite, la non-exécution d'une évaluation des qualifications de la personne nommée en temps opportun, l'incapacité de démontrer qu'il n'y avait aucun candidat répondant aux exigences linguistiques du poste et qui pouvait y être nommé, le fait que la personne nommée ne possédait pas les qualifications essentielles, et le caractère inapproprié de la notification.

Plaintes fondées.

Mesure corrective :

Les plaignants ont demandé que le Tribunal fasse une déclaration indiquant que l'intimé a abusé de son pouvoir. Ils n'ont demandé ni la révocation de la nomination, ni une autre mesure corrective quelconque.

**Chiasson c. le sous-ministre de Patrimoine
canadien et al.**

Référence neutre : 2008 TDFP 0027

Date de la décision : 2008-10-22

Mots-clés :

Abus de pouvoir; processus de nomination annoncé; mauvaise foi; résultat inéquitable; éléments insuffisants; refus d'exercer un pouvoir discrétionnaire; motif « déraisonnable »; outils d'évaluation; selon les mêmes normes; preuve circonstancielle; erreurs et omissions; mesure corrective.

que ce n'était pas nécessaire puisque les fonctions des ASC travaillant à l'étranger étaient suffisamment comparables à celles des ASC affectés à l'administration centrale. Ils ont ajouté que des équivalences (diplôme universitaire supérieur et stage à l'administration centrale) auraient dû être acceptées.

L'intimé a soutenu qu'il y avait un lien clair entre l'énoncé des critères de mérite et le travail d'un titulaire de poste FS-04, que la présélection n'avait rien de machinal, qu'elle avait été menée d'une manière cohérente et équitable, et que tous les candidats avaient été traités de façon égale.

Décision :

Les éléments de preuve ont fait ressortir que la qualification essentielle « expérience appréciable » consistait dans la responsabilité d'un dossier pendant tout un cycle de planification ou un exercice complet, autrement dit une connaissance parfaite du fonctionnement de l'administration centrale et des rouages du gouvernement. Le Tribunal a jugé que la qualification essentielle était liée au travail d'un titulaire de poste FS-04, et que les administrateurs généraux n'étaient pas tenus d'accepter des équivalences pour l'évaluation des qualifications essentielles.

Pour ce qui concerne l'un des plaignants le Tribunal a conclu, à la lumière des éléments de preuve produits, que le comité d'évaluation a introduit et appliqué un critère temporel rigide à une qualification essentielle qui se voulait souple tout en tenant compte de l'exercice du pouvoir discrétionnaire. En agissant de cette façon au lieu d'assumer sa responsabilité, le comité d'évaluation avait omis d'évaluer l'expérience acquise par ce plaignant à l'administration centrale d'une manière probante.

Plaintes respectives de MM. Bowman et Lupul rejetées;
plainte de M. Grundison jugée fondée.

Mesure corrective :

Le Tribunal a ordonné à l'intimé d'évaluer les qualifications de M. Grundison.

insuffisants pour l'évaluation de la personne nommée puisque les qualifications essentielles n'avaient pas été évaluées au complet, et le curriculum vitae et le rapport d'évaluation n'avaient pas été joints au document de justification déposé en preuve. Les plaignants n'ont cependant fourni aucune preuve de favoritisme personnel.

Plaintes fondées.

Mesures correctives :

Le Tribunal a ordonné à l'intimé :

- de faire enquête sur toutes les nominations effectuées par le gestionnaire délégué depuis l'entrée en vigueur de la LEFP afin de s'assurer que ces nominations étaient bien fondées sur le mérite;

- de suspendre le pouvoir de dotation du gestionnaire délégué durant ladite enquête;

- de proposer une formation au gestionnaire délégué afin de s'assurer que les responsabilités et obligations sous le régime de la nouvelle LEFP sont bien comprises. Les mesures correctives recommandées ont été soumises à la révision judiciaire.

Bowman et al. c. le sous-ministre de Citoyenneté et Immigration Canada et al.

Référence neutre : 2008 TDP 0012

Date de la décision : 2008-05-26

Mots-clés :

Abus de pouvoir; processus de nomination annoncé; application du mérite; qualifications essentielles; expérience appréciable; équivalence; entrave à l'exercice du pouvoir discrétionnaire; mesure corrective.

Sommaire :

Les plaignants ont formulé des allégations d'abus de pouvoir à l'encontre de l'intimé pour avoir déterminé qu'une expérience appréciable à l'administration centrale constituait une qualification essentielle pour l'admission au bassin créé pour des postes FS-04. Ils ont fait valoir

Burke c. le sous-ministre de la Défense nationale

Mesure corrective :

Le Tribunal a ordonné à l'administrateur général de révoquer la nomination.

Cameron et Maheux c. l'administrateur général de Service Canada et al.

Référence neutre : 2008 TDFP 0016
Date de la décision : 2008-06-20

Mots-clés :

Abus de pouvoir; application du mérite; choix d'un processus de nomination non annoncé; prorogation de nomination intermédiaire; évaluation des qualifications; terme « et »; intention; mauvaise foi; parti pris; favoritisme personnel; types d'abus; preuve circonstancielle; mesure corrective.

Sommaire :

Les plaignants ont formulé à l'encontre de l'intimé des allégations d'abus de pouvoir dans le choix du processus de nomination non annoncé ainsi que dans l'application du mérite. Selon eux, la personne nommée aurait bénéficié d'un favoritisme personnel. Ils ont ajouté que l'intimé aurait abusé de son pouvoir par mauvaise foi et sur la base d'éléments insuffisants pour nommer la personne retenue, avec l'intention de proroger cette nomination.

Décision :

L'intimé a fait valoir que la nature urgente de la situation justifiait le choix du processus non annoncé et que les plaignants n'ont pas prouvé que ce choix fût empreint de mauvaise foi ou de vengeance.

Plainte fondée.

Le Tribunal a jugé que l'intimé avait fait preuve de mauvaise foi dans le processus et que la nomination n'était pas fondée sur le mérite. L'intimé n'avait pas donné une explication adéquate par rapport aux circonstances entourant sa décision d'utiliser un processus de nomination non annoncé pour proroger une nomination intermédiaire, bien qu'il ait su pertinemment depuis quelque temps que le poste serait vacant dans un avenir proche. Autre cas d'abus de pouvoir : l'intimé s'est basé sur des éléments

mesure corrective.

Abus de pouvoir; processus de nomination annoncé; outils d'évaluation; qualification liée à l'expérience; mauvaise foi; insouciance grave; révocation; erreurs et omissions;

Mots-clés :

Référence neutre : 2009 TDFP 0003
Date de la décision : 2009-02-09

Le plaignant a allégué que l'intimé a abusé de son pouvoir dans l'application du principe du mérite; que l'énoncé des critères de mérite (ECM) a été modifié après l'évaluation des candidats et que le comité d'évaluation n'a pas appliqué correctement les critères d'évaluation.

L'intimé a soutenu qu'il n'avait pas abusé de son pouvoir par la simple modification de l'ECM après l'évaluation des candidats, ajoutant que ladite modification n'avait aucune incidence sur l'évaluation de l'expérience, que le candidat retenu était la bonne personne pour occuper le poste, compte tenu de ses qualités personnelles et de sa capacité de communiquer.

Décision :

Le fait de modifier un ECM après l'évaluation des candidats est une erreur fondamentale dans un processus de nomination. Le Tribunal a d'autre part estimé que l'outil d'évaluation utilisé était inapproprié dans la mesure où il ne permettait pas d'évaluer la qualification modifiée, que le comité d'évaluation n'a pas appliqué correctement les critères d'évaluation, et que l'intimé n'avait fourni aucune preuve fiable sur la qualification de la personne nommée par rapport à l'expérience. Le Tribunal a conclu que l'intimé avait fait preuve d'une négligence telle qu'elle constituait de la mauvaise foi.

Sommaires de cas

Beyak c. le sous-ministre de Ressources naturelles
Canada et al.

Référence neutre : 2009 TDFP 0007
Date de la décision : 2009-03-03

Mots-clés :

Abus de pouvoir; processus de nomination non annoncé; nomination intermédiaire et nomination à durée indéterminée; affectation et nomination; favoritisme personnel; mauvaise foi; choix d'un processus non annoncé; révocation; mesures correctives.

Question préliminaire :

Droit de porter plainte; intérêt personnel.

Sommaire :

La plaignante a formulé des allégations de favoritisme personnel et de mauvaise foi à l'encontre de l'intimé par rapport au choix d'un processus non annoncé, à l'établissement et à l'évaluation des qualifications essentielles ainsi qu'à l'adaptation de la description de travail afin d'obtenir la classification voulue bien que les fonctions du poste soient de nature différente.

autorité juridique.

L'intimé a nié les allégations tout en faisant valoir que la partie plaignante n'avait aucun intérêt personnel dans les plaintes, que la *LEFP* ne confère aucun droit de recours à l'encontre d'une affectation et que les lignes directrices de la CFP concernant la notification et le choix du processus de nomination sont des documents de référence sans

Décision :

Le Tribunal a établi que la partie plaignante avait un intérêt personnel dans les plaintes et que l'affectation était en fait une nomination intermédiaire susceptible de recours et qu'en vertu de la *LEFP* les administrateurs généraux ont l'obligation d'observer les lignes directrices de la CFP en matière de nomination.

Le Tribunal a jugé que l'intimé a fait preuve de mauvaise foi dans le choix du processus de nomination, laquelle s'est traduite par les attitudes suivantes : contourner le *du Règlement sur l'emploi dans la fonction publique* en ce qui concerne les nominations intermédiaires; justification écrite trompeuse, erronée et incompréhensible; justification présentée sans tenir compte du contenu et avec l'intention illégitime de récompenser la personne nommée.

Le Tribunal a estimé d'autre part que les nominations portaient l'empreinte d'un favoritisme personnel puisque la description de travail ne correspondait pas aux fonctions réelles du poste et servait à assurer un relèvement de classification et de salaire visant à récompenser la personne nommée; les qualifications essentielles étaient établies et l'employée en cause évaluée de manière à assurer sa nomination sans tenir compte des exigences réelles du poste; la nomination de l'employée, qui ne possédait pas les qualifications essentielles requises pour le poste, relevait de la volonté du gestionnaire de la récompenser.

Le Tribunal a enfin conclu que les gestionnaires en cause ont abusé de leur pouvoir par mauvaise foi et par des comportements irrationnels et déraisonnables, entraînant ainsi ces nominations injustes.

Plainte fondée.

Mesure corrective :

Le Tribunal a ordonné à l'intimé de révoquer les nominations à compter de leur date d'entrée en vigueur. Le Tribunal a également prescrit des mesures correctives.

Le Tribunal a estimé d'autre part que les nominations étaient empreintes de favoritisme personnel puisque la description de travail ne correspondait pas aux fonctions réelles du poste et servait à assurer un relèvement de classification et de salaire visant à récompenser la personne nommée. De plus, les qualifications essentielles étaient établies et l'employée en cause évaluée de manière à assurer sa nomination sans tenir compte des exigences réelles du poste. Le Tribunal a déterminé que la nomination de l'employée, qui ne possédait pas les qualifications essentielles requises pour le poste, relevait de la volonté du gestionnaire de la récompenser. Le Tribunal a enfin conclu que les gestionnaires en cause ont abusé de leur pouvoir par mauvaise foi et par des comportements irrationnels et déraisonnables, entraînant ainsi ces nominations injustes.

Ces décisions illustrent le fait que la LEFP établit un équilibre entre le pouvoir discrétionnaire conféré aux administrateurs généraux en matière de dotation et les responsabilités qui en découlent. La LEFP confère une grande marge de manœuvre aux administrateurs généraux pour la gestion des ressources humaines et leur donne la latitude nécessaire en matière de recrutement. Ils doivent cependant exercer leur pouvoir discrétionnaire raisonnablement, sans abus. Il est à souhaiter que ces décisions puissent servir à élaborer des pratiques de dotation équitables et transparentes afin de prévenir de tels abus de pouvoir à l'avenir.

Labus de pouvoir

En 2008–2009, le Tribunal a rendu six décisions où il a jugé que l'intimé avait abusé de son pouvoir dans un processus de nomination interne. Ces décisions permettent de préciser davantage par des exemples ce qu'est l'abus de pouvoir en matière de dotation.

Dans *Bowman et al. c. le sous-ministre de Citoyenneté et Immigration Canada et al.*, le Tribunal devait déterminer entre autres si l'intimé avait abusé de son pouvoir dans l'évaluation de l'expérience d'un plaignant. Dans l'énoncé des critères de mérite, l'une des qualifications essentielles requises consistait en une « expérience appréciable » à l'administration centrale. La définition du qualificatif « appréciable » avait été établie par la sous-ministre adjointe mais modifiée après la publication initiale de l'avis et de l'énoncé des critères de mérite par le comité d'évaluation. Le Tribunal a jugé que le comité d'évaluation, n'ayant pas de sous-délégation pour établir les qualifications essentielles, a outrepassé son pouvoir et s'est conduit de façon irrégulière en modifiant après coup une qualification essentielle. En outre, le Tribunal a conclu que le comité d'évaluation a abusé de son pouvoir en refusant d'exercer son pouvoir discrétionnaire pour évaluer si un des plaignants avait une expérience appréciable à l'administration centrale et en appliquant plutôt machinalement une exigence d'un nombre minimal de mois au cours d'une expérience d'un nombre minimal de mois au cours d'une

Dans *Cameron et Maheux c. l'administrateur général de Service Canada et al.*, le Tribunal a conclu à la mauvaise foi de l'intimé qui a procédé à une nomination à durée déterminée de moins de quatre mois tout en sachant pertinemment qu'il faudrait une durée minimale de six à neuf mois, créant ainsi une situation d'urgence afin de justifier un processus non annoncé. Il y a été déterminé que la mauvaise foi englobe l'incurie ou l'insouciance

grave qui ne nécessite pas la preuve d'une intention répréhensible. Le Tribunal a aussi conclu que l'intimé a abusé de son pouvoir parce qu'il s'est fondé sur des éléments insuffisants pour effectuer cette nomination sans avoir procédé à une évaluation adéquate des critères de mérite.

Dans *Robert et Sabounin c. le sous-ministre de la Citoyenneté et de l'Immigration et al.*, la preuve a démontré ce qui suit : absence de justifications écrites; absence d'énoncé des critères de mérite; pas d'évaluation par rapport aux critères de mérite; manque de compétences linguistiques; absence d'analyse écrite; notification inappropriée. Le Tribunal a conclu que l'intimé a abusé de son pouvoir en agissant avec une insouciance grave au point de constituer de la mauvaise foi et en nommant une personne ne possédant pas toutes les qualifications essentielles liées au poste.

Dans *Chiasson c. le sous-ministre de Patrimoine canadien et al.*, l'intimé avait modifié les instructions portant sur un examen à distance sans assurer le suivi nécessaire pour confirmer la réception effective desdites instructions. Le Tribunal a jugé que l'intimé a abusé de son pouvoir en modifiant les instructions de l'examen écrit sans faire de suivi, démontrant ainsi une négligence grave assimilable à de la mauvaise foi. Le Tribunal a aussi conclu que l'intimé a abusé de son pouvoir en se fondant sur un élément insuffisant lorsqu'il a corrigé l'examen de la plaignante sans prendre en considération le fait que celle-ci n'avait pas eu les nouvelles instructions à temps pour passer son examen.

en contravention du paragraphe 37(1).

c) omission de la part de la Commission d'évaluer le plaignant dans la langue officielle de son choix,

selon le cas;

nomination interne annoncé ou non annoncé,

du fait qu'elle a choisi un processus de

b) abus de pouvoir de la part de la Commission

paragraphe 30(2);

de leurs attributions respectives au titre du

ou de l'administrateur général dans l'exercice

a) abus de pouvoir de la part de la Commission

suites :

nomination pour l'une ou l'autre des raisons

été nommée ou fait l'objet d'une proposition de

à celui-ci une plainte selon laquelle elle n'a pas

le délai fixé par règlement du Tribunal, présenter

au paragraphe (2) peut, selon les modalités et dans

la personne qui est dans la zone de recours visée

dans le cadre d'un processus de nomination interne,

proposition de nomination ou une nomination

77. (1) Lorsque la Commission a fait une

97. (1) Le Tribunal peut, en tout état de cause, offrir des services de médiation en vue de régler une plainte.

Loi sur l'emploi dans la fonction publique

Tous les mois le greffe met au rôle plusieurs audiences, sauf en juillet. Les parties demandent souvent des remises d'audience pour différents motifs. D'autre part, un certain nombre d'audiences sont annulées pour cause de retrait de plainte suite à l'envoi de l'avis d'audience ou après la conférence préparatoire. Cette année, le Tribunal a tenu 34 audiences et 64 conférences préparatoires. Un total de 41 plaintes ont été retirées après l'avis d'audience.

Conférences préparatoires	
Mises à l'horaire	122
Remises	55
Annulées	20
Tenues	64
Audiences 2008-2009	
Mises au rôle	132
Remises	52
Annulées	41
Tenues	34

Le Greffe reçoit les plaintes, ouvre les dossiers et suit leur flux du début à la fin du processus de plainte.



De gauche à droite : Darquise Lozier (adjointe administrative), Louise Lapointe (agente du greffe), Natalie Lowe (agente du greffe), Christine Landry (directeur intermédiaire, Greffe, opérations et politiques), José Parisien (agente du greffe), Eric Parry (agent du greffe).

Les tableaux suivants présentent une illustration des 821 plaintes déposées au Tribunal durant la période du 1^{er} avril 2008 au 31 mars 2009. Compte tenu des dossiers de l'année antérieure encore actifs au 1^{er} avril 2008, le greffe a traité un total de 1 214 plaintes au cours de la période 2008-2009.

Statistiques sur les plaintes – période 2008-2009

Nombre de plaintes 2008-2009	
Plaintes reçues	821
Plaintes actives de l'année précédente	393
Nombre de plaintes actives durant la période	1 214

Dossiers fermés 2008-2009	
Dossiers ouverts et fermés durant la période	428
Nombre total de dossiers fermés durant la période	727
Nombre de plaintes actives au 31 mars 2009 et reportées à l'exercice suivant	487

Il est à noter que 56 % des plaintes reçues concernaient des processus annoncés, une diminution de 11 % par rapport à l'an dernier. En revanche, les plaintes liées à des processus non annoncés ont augmenté de 12 % durant la période pour s'établir à 42 %.

Types de plaintes 2008-2009

Nominations internes (art. 77 de la LEFP)	462	56 %
Processus annoncé	346	42 %
Révocation d'une nomination (art. 74 de la LEFP)	6	1 %
Mise en disponibilité (art. 65 de la LEFP)	1	0 %
Motifs non précisés	6	1 %

Le Tribunal a reçu au cours de l'année un total de 986 requêtes dont 744 (75 %) portaient sur des demandes de prorogation de délais pour la communication des renseignements, le dépôt des allégations ou la réponse de l'administrateur général. Pour la même période, le Tribunal a émis 1 211 décisions-lettres et 44 décisions motivées pour un total de 1 255.

Requêtes 2008-2009

Prorogation des délais	744
Ordonnance de communication de renseignements	92
Demande de rejet	150
Total	986

Décisions-lettres

Rejet de plainte	166
Requête	1 045
Total	1 211
Décisions motivées	44
Total	1 255

98. (1) Les plaintes sont instruites par un membre agissant seul qui procède, dans la mesure du possible, sans formalisme et avec célérité.

Loi sur l'emploi dans la fonction publique

Le Tribunal de la dotation de la fonction publique (TDFP) a été créé en décembre 2005 dans le cadre des nouvelles dispositions de recours établies par la *LEFP* afin de moderniser la gestion des ressources humaines dans l'administration fédérale. C'est un organisme indépendant et quasi judiciaire, qui a pour mission d'instruire les plaintes et statuer sur elles. En cette qualité, le TDFP tient des audiences et propose des services médiation.

Coup d'œil rétrospectif sur l'année 2008-2009

Au cours de la période 2008-2009, le Tribunal a reçu un total de 821 plaintes contre 742 l'année précédente, soit une augmentation de 10 %. À titre de comparaison, rappelons que l'année dernière le nombre de plaintes avait augmenté de 69 %. Cette statistique semble indiquer que le nombre de plaintes commence à se stabiliser. En dépit de ce ralentissement, le nombre des séances de médiation tenues a augmenté de 46 %. Sur les 175 séances tenues cette année (contre 119 pour la période antérieure), 158, ou 90 %, ont abouti au retrait de la plainte.

Comme le montrent les statistiques détaillées du greffe (voir tableaux ci-après), le Tribunal s'est occupé de 1 214 dossiers au cours de la période visée. Ce total comprend 821 nouvelles plaintes et 393 dossiers actifs

Le pourcentage des plaintes réglées sans audience a augmenté de 11 % en deux ans, passant de 86 % en 2006-2007 à 97 % en 2008-2009. Cette augmentation est imputable en partie au fait que les parties reconnaissent de plus en plus que la résolution d'une plainte par des processus informels est à long terme d'une plus grande utilité pour elles et pour l'ambiance de travail qu'une décision formelle du Tribunal.

34 plaintes seulement ont fait l'objet d'une audience. Autrement dit, la grande majorité des plaintes déposées au Tribunal (97 % de tous les dossiers) ont été réglées sans audience.

Loi sur l'emploi dans la fonction publique

ou des articles 74, 77 ou 83 et de statuer sur elles.

(2) Le Tribunal a pour mission d'instruire les

l'article 90.

et des membres vacataires nommés en vertu de

titulaires nommés par le gouverneur en conseil

fonction publique, composé de cinq à sept membres

88. (1) Est maintenu le Tribunal de la dotation de la

Message du président

Il suffit d'une brève analyse des décisions rendues à ce jour par le Tribunal pour constater que l'abus de pouvoir dans l'application du mérite est le motif invoqué le plus fréquemment dans les plaintes soumises. La *Loi sur l'emploi dans la fonction publique (LEFP)* spécifie que les nominations doivent être fondées sur le mérite et elle confère une grande marge de manœuvre dans la gestion des ressources humaines.

Afin d'assurer un processus de nomination fondé sur le mérite et accorder aux gestionnaires de la fonction publique la marge de manœuvre nécessaire pour recruter leur personnel, la *LEFP* établit un équilibre entre le pouvoir discrétionnaire conféré aux administrateurs généraux en matière de dotation et les responsabilités qui en découlent. Les détenteurs de ce pouvoir doivent l'exercer raisonnablement, sans abus. La *LEFP* ne définit pas l'abus de pouvoir mais précise, afin qu'il n'y ait aucun doute, que ce concept inclut la mauvaise foi et le favoritisme personnel. Il revient donc au Tribunal de définir l'abus de pouvoir dans le contexte de la dotation au fil des décisions qu'il rend.

Le Tribunal a reconnu des ses premières décisions que les employés et gestionnaires ont besoin de connaître les paramètres de ce qui constitue l'abus de pouvoir. Le Tribunal a défini ce concept dans son sens large, c'est-à-dire l'utilisation inappropriée du pouvoir discrétionnaire dans les processus de dotation. Plus spécifiquement, le Tribunal a déterminé que l'abus de pouvoir exige un acte répréhensible et il faut plus que de simples erreurs ou omissions pour le constituer. Il a aussi établi que le pouvoir de dotation conféré par le législateur ne permet pas d'agir de façon déraisonnable, discriminatoire, scandaleuse ou arbitraire, et qu'il peut y avoir abus de pouvoir même sans intention illégitime. Ainsi, la nomination d'une personne

ne possédant pas les qualifications essentielles liées au poste constitue un abus de pouvoir peu importe l'intention, car cette nomination n'est pas fondée sur le mérite.

Dans sa toute première décision relative à une plainte pour abus de pouvoir – la décision *Thbs* – le Tribunal a fait référence à cinq catégories que l'on retrouve dans la jurisprudence comme cadre utile dans l'instruction d'une plainte d'abus de pouvoir. Dans cette perspective, le Tribunal a conclu à l'abus de pouvoir dans six décisions pour la période 2008–2009. Ces décisions apportent en l'occurrence des détails édifiants et vous en trouverez un résumé à la page 13 du présent rapport sous la rubrique « L'abus de pouvoir ». Les types d'abus de pouvoir relevés par le Tribunal incluent, entre autres, la mauvaise foi avec ou sans intention illégitime, le favoritisme personnel, le refus d'exercer un pouvoir discrétionnaire et le fait de se fonder sur des éléments insuffisants pour effectuer une nomination sans avoir procédé à une évaluation adéquate des critères de mérite. À la lecture de ces décisions, on constate que les actions qui constituent un abus de pouvoir correspondent souvent à plus d'une catégorie et que les catégories d'abus de pouvoir auxquelles le Tribunal fait référence ne s'excluent pas l'une l'autre.

Ces décisions sont aussi accessibles sur le site web du Tribunal à www.psst-tdfp.gc.ca. En publiant ses décisions, le Tribunal renseigne non seulement les parties à une plainte mais aussi tous ceux qui sont intéressés par les questions de dotation. Les employés, gestionnaires et spécialistes des ressources humaines peuvent s'y référer comme guide dans la tenue de processus de nomination, dans leurs discussions visant au règlement de plaintes et à la présentation de leur cas devant le Tribunal.

Preamble de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique

« [...] le gouvernement du Canada souscrit au principe d'une fonction publique qui incarne la dualité linguistique et qui se distingue par ses pratiques d'emploi équitables et transparentes, le respect de ses employés, sa volonté réelle de dialogue et ses mécanismes de recours destinés à résoudre les questions touchant les nominations... »

Table des matières

Message du président	3
Mandat	5
Coup d'œil rétrospectif sur l'année 2008-2009	5
Le greffe	7
Service de résolution de conflits	10
Médiation 2008-2009	10
Formation en négociation raisonnée et en médiation	11
La jurisprudence établie en 2008-2009	13
L'abus de pouvoir	13
Sommaires de cas	15
Planification, communications et gestion de l'information	21
Planification	21
Communications	22
Gestion de l'information	22
Ressources humaines et services généraux	23
Questions financières	24
Financement	24
Dépenses	24
Annexe 1 – Notices biographiques des membres	26
Annexe 2 – Responsabilités prévues par la Loi	31
Annexe 3 – Processus de traitement des plaintes	33
Annexe 4 – Système de règlement des plaintes en matière de dotation	34
Annexe 5 – Tableau des plaintes reçues par organisme	35
Annexe 6 – Pour communiquer avec le Tribunal	37

Guy Giguère



Le président et premier dirigeant,

Veuillez agréer, Monsieur le Ministre, l'assurance de ma très haute considération.

Conformément à l'article 110 de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique, j'ai le plaisir de vous présenter le quatrième rapport annuel du Tribunal de la dotation de la fonction publique pour la période du 1^{er} avril 2008 au 31 mars 2009 en vue de son dépôt au Parlement.

Monsieur le Ministre,

L'honorable James Moore, C.P., député
Ministre du Patrimoine canadien et des Langues officielles
Gatineau (Québec)
K1A 0M5

240 Sparks Street
6th Floor West
Ottawa ON K1A 0A5
Canada

Public Service
Staffing Tribunal
Tribunal de la dotation
de la fonction publique

© Sa Majesté la Reine du Chef du Canada, représentée par le président
du Tribunal de la dotation de la fonction publique (2009)

N° de catalogue SQ1-2009

ISBN 978-1-100-50411-7



08	Tribunal de la dotation de la fonction publique Rapport annuel
09	Définir l'abus de pouvoir



CA1
PT
- A56



Public Service
Staffing Tribunal

Tribunal de la dotation
de la fonction publique

five years later...

Public Service Staffing Tribunal
2009–2010 Annual Report

© Her Majesty the Queen in Right of Canada, represented by the
Chairperson of the Public Service Staffing Tribunal (2010)

Cat. No. SQ1-2010

ISBN 978-1-100-52701-7



**Public Service
Staffing Tribunal**

**Tribunal de la dotation
de la fonction publique**

240 Sparks Street
6th Floor West
Ottawa ON K1A 0A5
Canada

240, rue Sparks
6^e étage ouest
Ottawa ON K1A 0A5
Canada



The Honourable James Moore, P.C., M.P.
Minister of Canadian Heritage and Official Languages
Gatineau, Québec
K1A 0M5

Dear Minister Moore:

In accordance with section 110 of the *Public Service Employment Act*, I am pleased to submit the fifth annual report of the Public Service Staffing Tribunal for the period from April 1, 2009 to March 31, 2010, for tabling in Parliament.

Yours respectfully,

Guy Giguère
Chairperson and Chief Executive Officer

Message from the Chairperson



Five years have already elapsed since the launch of the Tribunal. Established as part of the *Public Service Employment Act* (PSEA) in December 2005, the Tribunal – a new independent quasi-judicial body – was ready to hear the first complaints within a few months. There is provision for reviewing the legislation and its application five years after the coming-into-force of the PSEA. Therefore, this annual report, *five years later*, is focussed on presenting an overview of the Tribunal's accomplishments since its beginnings.

The implementation started with an extensive consultation in order to establish the complaint process. A consensus emerged wherein the complaint process would give the parties several discussion opportunities with a view to resolving the complaints. The Tribunal has been successful in this respect: 90 percent of the 3,000 complaints received were resolved without a hearing.

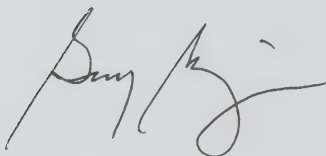
The PSEA brought about a new definition of merit, a new staffing system and new recourse mechanisms. The Tribunal was given the role of interpreting the new act through its decisions. There was a need for a new jurisprudence based on sound, consistent and well reasoned decisions. The parties, their representatives, as well as the employees, the managers and human resources specialists need to know the parameters of the new staffing system.

In its decisions, the Tribunal has shed new light on what constitutes abuse of authority – the main ground for complaint under the PSEA. On page 18, you will find a summary of the facts and the legal principles established in decisions where complaints of abuse of authority were substantiated.

Although this is a situation over which the Tribunal had no control, the time required to staff member positions was a challenge during the 2009–2010 fiscal year. While the PSEA provides for a minimum of five permanent members, the Tribunal only had two permanent members for most of 2009. The situation has since been resolved and the Tribunal will now be able to reduce the time required to issue its decisions.

We launched two 12-month pilot projects in January 2010: settlement conferences and telephone mediation. The results and effectiveness of these projects will soon be assessed. We hope these new tools will prove useful in resolving complaints. They will also be used to optimize the use of resources and maintain service costs at current levels.

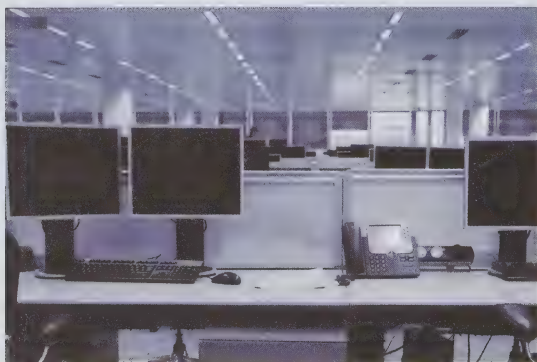
I am proud of the work that our team has done so far, with the valuable cooperation of federal departments and agencies and bargaining agents. By assisting the parties in resolving their dispute, the Tribunal plays a key role in achieving the PSEA's objectives, namely fair, transparent employment practices, respect for employees, effective dialogue, and recourse aimed at resolving appointment issues.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Guy Giguère', with a stylized flourish at the end.

Guy Giguère
Chairperson and Chief Executive Officer

one

The implementation of the *Public Service Modernization Act* and its effects



one

The Public Service Modernization Act (PSMA), enacted in 2003, seeks to create a more flexible staffing framework for human resources management and to foster more collaborative labour relations while clarifying the responsibilities of deputy heads and managers. The legislation created the new *Public Service Employment Act (PSEA)* and facilitated the creation of an independent quasi-judicial

body that has replaced the Public Service Commission (PSC) appeals structure.

The work to implement the Public Service Staffing Tribunal (PSST) began in March 2005, following the appointment of the Chairperson. A small team quickly put into place the structure and staff necessary to be able to begin operations on December 30, 2005, when the provisions of the PSEA that officially empowered the Tribunal to consider complaints came into force.

Our intent was to create a body that focuses on service and results, responsible spending, adherence to high professional and ethical values, and transparent reporting. In this spirit, the Tribunal adopted practices that make it an efficient and flexible organization that can adapt to an unpredictable and changing workload.

Updated staffing terminology

New definition of merit and new recourse, abuse of authority

Relative merit, which had been defined through jurisprudence, is no more. Merit is now a matter of individual merit: to be appointed under the PSEA, the successful candidate must meet the essential qualifications for the position as established by the deputy head.

The PSEA gives deputy heads or the PSC, as the case may be, significant latitude in the assessment of candidates and the selection of the right fit for the position among the qualified applicants. However, this discretion is not absolute and cannot be exercised in an unreasonable, discriminatory, outrageous or arbitrary way, even without improper intention. The PSEA provides for recourse against abuse of authority for those who felt unfavourably treated through the exercise of discretion in staffing processes.

Flexibility

The previous rules-based system has been replaced with a more flexible human resources management system. Deputy heads have more flexibility with respect to selection. The Tribunal has encouraged, on many

occasions, deputy heads to use the staffing flexibility conferred by the Act and to move away from outdated practices under the old staffing system. Thus, it is no longer necessary to rank candidates or establish an eligibility list.

Furthermore, the PSEA makes no distinction in the choice of process; deputy heads can opt for an internal or external, advertised or non-advertised process. However, they are required to comply with the PSC appointment policy and guidelines.

The discretion conferred to deputy heads is not absolute and cannot be exercised in an unreasonable, discriminatory, outrageous or arbitrary way, even without improper intention.

The need to promote dialogue

The Preamble to the PSEA clearly expresses Parliament's intent to promote genuine dialogue and provide recourse mechanisms to help resolve appointment-related issues. The PSEA provides for informal discussions in staffing processes. Potential complaints can therefore be resolved through informal discussions where the deputy head and the person

Three grounds can be cited in a staffing complaint: abuse of authority in the application of the merit principle; (2) abuse of authority in the choice of appointment process (advertised or non-advertised); and (3) denial of the right of the person concerned to be assessed in the official language or his or her choice.

excluded from a process may discuss the reasons for the decision and related concerns. Similarly, within 25 days of filing a complaint the deputy head and the complainant have the opportunity to meet and discuss the complaint during the exchange of relevant information. Hence many complaints are resolved at that stage or at subsequent phases in the process (mediation, allegations, reply, pre-hearing conference).

Challenges implementing the new legislation

Any reform requires a review of the systems and processes already in place. This entails new practices, new methods, new regulations, and new habits — in short, a new framework. The Tribunal's mandate is an integral part of this public service renewal. Indeed, human resources modernization in the

federal government involved new recourse mechanisms, hence the Tribunal, whose mission is to consider and dispose of complaints. Complaints that can be dealt with pertain to internal appointments, layoffs, corrective action, and revocation of appointment.

Three grounds can be cited in a staffing complaint: abuse of authority in the application of the merit principle; (2) abuse of authority in the choice of appointment process (advertised or non-advertised); and (3) denial of the right of the person concerned to be assessed in the official language or his or her choice. In addition, the Tribunal may in certain situations interpret and apply the *Canadian Human Rights Act* (other than provisions involving pay equity) if the issues were raised in the complaint.

two

Take-off: the first two years



In order to deal with complaints as effectively as possible, the Tribunal holds hearings and provides mediation services. It was first necessary to set up a basic organizational structure for the following activities: recruitment

of staff, establishment of sectors (communications, registry, human resources, mediation), mediation training program, case management system, drafting of the Procedural Guide and of the PSST *Regulations*.

The Tribunal rendered its first final decision on September 28, 2006 (Tibbs). This date marks the beginning of its jurisprudence with respect to the notion of abuse of authority.

two

As part of its communications strategy, the PSST set up a website in the months preceding its official launch. It then undertook various

activities to let all stakeholders — federal departments and agencies and their staff, as well as unions and bargaining agents — know of its existence. Our first fiscal year, which comprised only three months, focussed in part on the following operations:

- developing the Tribunal's official website;
- delivering 50 presentations about the Tribunal and the complaint process to various stakeholder groups;
- publishing a complete guide to the complaint process, available online, in February 2006; and
- publishing a brochure, in February 2006, explaining the Tribunal's mandate and the types of complaints that it can consider.

The Tribunal's new website was officially launched in July 2006. The activities of the 2006–2007 fiscal year included the preparation of a brochure on mediation (ultimately published in April 2007) and the delivery of ten different presentations, in both official languages, for staffing or HR advisors, delegated managers and bargaining agent representatives in every region of Canada.



The 2005–2006 fiscal year was a mere three months long and marked the beginning of the processing of complaints. As of March 31, 2006, the Tribunal had received 15 complaints, three of which were withdrawn.

The Tribunal developed an interactive training course on interest-based negotiation and mediation, intended for stakeholders involved in staffing cases.



The major increase in workload during the 2006–2007 fiscal year compelled the Tribunal to review its organizational structure and create several key positions that it needed to fill without delay as it improved its case management system. The number of complaints increased to 438. The Tribunal rendered its first final decision on September 28, 2006 (*Tibbs*). This date marks the beginning of its jurisprudence with respect to the notion of abuse of authority.

Interest-based negotiation and mediation training

As part of its conflict resolution activities, the Tribunal developed an interactive training course on interest-based negotiation and mediation. This three-day training course is intended for stakeholders involved in staffing cases — bargaining agents, delegated managers and their representatives, and staffing or HR advisors. It provides stakeholders with a better understanding of mediation and prepares them to get involved in the process as a party or as a representative. In 2006–2007, the course was delivered 17 times in major urban centres across the country in English and French. Since 2009–2010, the course is followed by a presentation on *Trends and Jurisprudence* delivered by the Tribunal's Legal Services.

The first mediation session was held in May 2006.

three

Cruising altitude: 2007–2010

2007–2009

In the 2007–2008 fiscal year, the number complaints alleging abuse of authority increased by 69% to 742. This situation put a strain on our case management system since initial forecasts had estimated the annual volume at roughly 400 complaints. Nonetheless, the Tribunal rose to the challenge: 566 files were closed, and the remaining 24% were deferred to the following fiscal year.

three

In 2008–2009, 821 complaints were filed with the Tribunal. This led to a significant growth in the cases used to build our jurisprudence. There were 44 Decisions, and in six of them, the Tribunal ruled in favour of the complainants, finding that there had been an abuse of authority. The theme of the 2008–2009 annual report was defining of abuse of authority. It was important, at that time, to clarify this key concept of our jurisprudence.

2009–2010

During this year, the Tribunal processed 1,156 files which included 752 new complaints in addition to 404 files carried over from the previous fiscal year. The Tribunal also had to cope with the departure of three of its five full-time members, and replacing them took several months. This situation could have led to delays in the processing of motions and requests for orders from parties and in the number of pre-hearing conferences and hearings held. However, measures were taken to prevent a backlog of cases that would have been difficult to clear up even with the arrival of new members. With only two full-time members and with the help of temporary members and staff, the Tribunal was able to issue 1,070 letter decisions and close 681 files, 76% of which were closed within nine months of receiving the complaint. In cases where an oral hearing was not necessary, the Tribunal was able to proceed more rapidly on the basis of the parties' written submissions and issued 96 final decisions. The Tribunal held

27 hearings and rendered 27 Decisions, including 24 final decisions, but more time was needed to issue these decisions because of the reduced number of full-time members. At the end of the year, the Tribunal had a full complement of members, which will enable it to reduce the time required to issue its Decisions in the next fiscal year.

Mediation

Under section 97 of the PSEA, the Tribunal calls on its Dispute Resolution Services as soon as a complaint is filed. With the parties' consent, the mediation process can be put in motion at any stage of the proceedings in order to resolve the complaint informally without the need for a hearing. In other words, a party that initially refused mediation can resort to the service at any subsequent stage of the process, with the other party's consent. Mediation is conducted by the Tribunal's team of staff mediators and three temporary members based in the NCR, Winnipeg, and Vancouver. These multiple points of service facilitate resource optimization.



Statistical table – April 1, 2007, to March 31, 2010

Data	2007-2008	2008-2009	2009-2010
Number of complaints referred to mediation	304	295	315
Number of complaints where a party withdrew consent to mediation	53	28	37
Number of complaints withdrawn before scheduled mediation session	49	40	23
Number of mediations conducted	119	175	201
Number of complaints resolved	96	158	175
Mediation resolution rate	81%	90%	87%

From 2007 to 2010, the Dispute Resolution Services received 914 complaint files to mediate. Of the 495 files that were mediated, 429 ended in a settlement — an impressive 87% resolution rate.

Challenges, interests and options

While still ensuring that mediations remain confidential, the Dispute Resolution Services has put together a summary of the various matters discussed during the mediation sessions. These matters include issues, interests and options.

Examples of issues in mediation:

- Transparency of process
- Choice of non-advertised appointment process
- Assessment tools used
- Accommodation for disabled person
- Changes to process

Examples of complainants' interests during mediation:

- Career advancement
- Opportunity to participate in an appointment process
- Opportunity to obtain experience
- Need to have process-related concerns acknowledged
- Respect and recognition of complainants' skills, knowledge and experience
- Improvement of the overall situation for complainant and others
- Fear that manager will interfere with complainant's future prospects

Examples of respondent's interests during mediation:

- Fair and transparent selection process
- Maintaining integrity of staffing in general, and more specifically, of the process in question
- Compliance with legislation
- Defending initial decision
- Maintaining complainants' productivity and positive outlook
- Helping complainants understand staffing
- Concern about the fact that manager's integrity is being questioned
- Expedious resolution of complaints

Examples of options proposed during mediation:

- Career and training assistance
 - ♦ Training coordinator's assistance navigating sites to find skill-related tools and specific courses; help obtaining required training
 - ♦ Coaching and assistance in understanding merit criteria for future staffing processes, and preparation for selection interviews

- Staffing
 - Opportunities for rotating acting assignments
 - Helping employees increase chances of transfer, assignment or secondment
- Communication
 - Inclusion of merit criteria in all notices of appointment
 - Communication of information about future staffing processes in meetings with bargaining agents and in staff meetings

Parties in mediation (complainants, deputy heads' delegates, human resources and union representatives) are always aware that agreements resulting from mediation must

comply with all applicable legislation, regulations, policies and directives.

The Registry

The Registry keeps track of all complaint files, from the date that receipt is acknowledged to the date the file is closed. Over the last five fiscal years, the Tribunal has received a total of 2,768 complaints. Of that number, 2,315 were received in the last three fiscal years — an average of 772 complaints a year. The two preceding fiscal years are not included in this average, because they span the first 15 months after the PSEA came into force, and the data from that period do not reflect a typical year's operations. For the same reason, the statistics set out below are based on the three most recent fiscal years.

Complaints	2007-2008	%	2008-2009	%	2009-2010	%
Total number of complaints	742	100%	821	100%	752	100%
Advertised processes	502	67.7%	462	56%	495	66%
Non-advertised processes	223	30.1%	346	42.1%	231	30.7%
Revocations	5	0.7%	6	0.7%	10	1.3%
Layoffs	4	0.5%	1	0.1%	5	0.7%
Corrective action	2	0.3%	0	0.0%	3	0.4%
Unspecified	6	0.8%	6	0.7%	8	1.1%



Statistics calculated on an annual basis

- The Tribunal receives an average of 772 complaints annually, and closes an average of 676 of those complaints — more than 87%.
- The complaint process provides for fixed deadlines but the parties can submit requests for extension of time for cause; on average, 6,400 days of extension were granted in this way.
- The Tribunal puts timelines in abeyance in order to receive the parties' arguments and issue a decision following a request for order for provision of information or a motion to dismiss; sometimes at the parties' request to proceed with mediation. Nearly 2,600 days of extension were granted in this way.
- More than 65% of requests for orders for provision of information are granted, in whole or in part; 98% of these requests are brought by complainants.
- More than 300 complaints are referred to mediation.
- 165 cases are mediated, resulting in 144 settlements, a settlement rate of 87% of mediated cases and more than 18% of complaints received.
- The Tribunal receives about 144 motions to dismiss for lack of jurisdiction or for filing the complaint outside the deadline; these motions are generally addressed through preliminary proceedings or by paper hearing; of these, 120 are granted representing more than 15% of complaints received.
- On average, 112 cases are placed on the hearing schedule; of that number there is an average of 40 requests for postponement of the hearing, 59 are withdrawn before the hearing, and 38 are heard.

Communications

In 2007–2008, new online tools were implemented on our website in order to provide immediate access to the complaints process and simplify the activity by providing an electronic guidebook developed in cooperation with the Canada School of Public Service.

We strongly encourage the public to consult our Procedural Guide before requesting information about the complaints process.

In 2008–2009, improvements to existing communications tools continued: new modules were added, and the site was made Common Look and Feel 2.0 compliant. As a result, complaint forms could be filled out online starting in March 2009. In addition, the full text of each decision is now preceded by a summary that provides a clear idea of the decision's content without going into detail. Each summary begins with a list of the decision's keywords. This approach makes it easier for readers to spot

the various themes and legal principles developed in the jurisprudence so far. The decisions are posted by year of publication and under subject headings.

The 2009–2010 fiscal year was essentially devoted to improving our communications strategy, notably by restructuring our website, developing a modern information management system, revising electronic forms, and attending to other related matters.

Our website provides access to all kinds of background information about the Tribunal and its activities. The Frequently Asked Questions page provides helpful information on the PSST's operations. As far as client service is concerned, we strongly encourage the public to consult our Procedural Guide before requesting information about the complaints process. Relevant questions and comments can be sent by e-mail, fax, mail or telephone (see page 43 for contact information). We respond to e-mailed information requests within two business days.

Human Resources and Corporate Services

In March 2006, there were approximately 20 staff and members. It was estimated that 400 complaints would be received each year. While it is impossible to predict the precise number of complaints that will be filed, current trends show that the annual number of complaints is exceeding initial forecasts by 100%. Over time, we have had to hire staff to keep up with this constant increase in workload. There are now close to 40 people working for the Tribunal, including members, employees on secondment, and casual employees.

In the interest of transparency and fairness to staff, the Tribunal developed various internal policies, notably with respect to labour relations, grievance adjudication, informal conflict management, and travel during its second fiscal year. Toward the end of 2007–2008, once the majority of positions had been filled, the Tribunal implemented its learning policy by preparing training plans for its entire staff. This policy remains in effect, and employees have taken advantage of it by updating their skills in the activity sectors that fall within their competency profile.

Lastly, in the area of corporate services, we have streamlined financial procedures and internal reporting requirements.

four

Summary of the legal principles established in the Tribunal's key decisions

The Tribunal's 135 decisions have established a rich body of legal principles. Of those decisions, 83 were issued following a hearing, and in nine of them — approximately 11% — the Tribunal concluded that there was abuse of authority.

four

Since a finding of abuse of authority is required to substantiate a staffing complaint under the PSEA, it makes sense to provide a factual clarification of this concept by summarizing the legal principles laid down in the decisions where the complainants were successful.

In *Tibbs*, its very first final decision, dated September 28, 2006, the Tribunal highlighted five categories of situations that could be used as a framework for abuse of authority:

1. When a delegate exercises his/her/its discretion with an improper intention in mind (including acting for an unauthorized purpose, in bad faith, or on irrelevant considerations).
2. When a delegate acts on inadequate material (including where there is no evidence, or without considering relevant matters).
3. When there is an improper result (including unreasonable, discriminatory, or retroactive administrative actions).
4. When the delegate exercises discretion on an erroneous view of the law.
5. When a delegate refuses to exercise his/her/its discretion by adopting a policy which fetters the ability to consider individual cases with an open mind.

Abuse of authority has been clarified in the jurisprudence established so far, notably in key decisions like *Burke v. Deputy Minister of National Defence*, 2009 PSST 0003; *Robert and Sabourin v. Deputy Minister of Citizenship and Immigration*, 2008 PSST 0024; *Ayotte v. Deputy Minister of National Defence*, 2009 PSST 0021; *Denny v. Deputy Minister of National Defence*, 2009 PSST 0029; *Rajotte v. President of the Canada Border*

Services Agency, 2009 PSST 0025; *Bayak v. Deputy Minister of Natural Resources Canada*, 2009 PSST 0035; *Chiasson v. Deputy Minister of Canadian Heritage*, 2008 PSST 0027; *Cameron and Maheux v. Deputy Head of Service Canada*, 2008 PSST 0016; *Bowman v. Deputy Minister of Citizenship and Immigration Canada*, 2008 PSST 0012; *Visca v. Deputy Minister of Justice*, 2007 PSST 0024; *Murray v. Chairperson of the Immigration and Refugee Board of Canada*, 2009 PSST 0033; and *Tran v. Commissioner of the Royal Canadian Mounted Police*, 2009 PSST 0031.

Legal principles established in substantiated complaints

Discretion fettered

Bowman

- Assessment board fettered its discretion by adopting rigid guideline and applying it in its assessment of one candidate
- Assessment board failed to assess the candidate's experience in any meaningful way
- Improper conduct, although unintended, amounts to abuse of authority

Bad Faith

Cameron and Maheux

- Manager failed to adequately explain decision to use a non-advertised process
- Manager relied on insufficient material in assessment:
 - ♦ Not all essential qualifications assessed
 - ♦ No CV or assessment report filed
- Not necessary to show intentional fault
- Includes serious carelessness or recklessness
- Can be established by direct or circumstantial evidence

Chiasson

- Changing instructions without follow up (serious negligence)
- Irrational and unreasonable conduct led to improper result
- All-candidates must be assessed against same standards
- Assessment board relied on inadequate material
- Assessment board fettered its discretion by not examining complainant's individual case

Beyak

- Selection of appointee pre-determined
- Actions designed to circumvent PSER
- Explanations in rationale deceptive, untrue, inexplicable and incomprehensible

Rajotte

- Disregard for notice requirements under PSER
- Failure to notify and disclose initial acting appointment demonstrate serious careless/recklessness

Denny

- Reliance on insufficient material
- Serious flaw in administration of practical test (serious negligence)
- Practical test became test of complainant's ability to guess what he was supposed to do

Ayotte

- Reliance on insufficient material (process)
- Decision to appoint X was pre-determined
- Non-transparent process
- No evidence to support choice of non-advertised process because of lack of other interested candidates
- Reliance on insufficient material (merit)
- Essential qualifications modified
- Essential qualifications not assessed
- Appointee did not meet all essential qualifications

Serious errors and omissions amounting to bad faith

Robert and Sabourin

- Lack of written rationales and SMC
- Lack of written scan and assessment of appointee
- Language proficiency qualification not met
- Improper notification

Burke

- Amending SMC after assessment of candidates without reassessing them is a fundamental error
- Assessment tool flawed; did not assess amended qualification
- Assessment of candidates unreliable; assessment board did not properly apply assessment criteria
- No reliable evidence appointee meet essential experience qualification

Personal favouritism*Beyak*

- Preparation of work description that did not reflect actual duties to ensure higher classification and salary
- Establishment of essential qualifications and assessment of employee without regard to actual requirements of position
- Appointment of employee who did not meet essential qualifications because manager wanted to reward her

Ayotte

- SMC modified for benefit of appointee
- External non-advertised changed to internal non-advertised
- Appointment of X, who did not meet essential qualifications, to give X indeterminate status

Discrimination*Rajotte*

- Assumption: complainant not selected because not willing to work flexible hours and overtime because of family obligation
- Manager did not provide reasonable explanation or establish bona fide occupational requirement

Reasonable apprehension of bias*Denny*

- Based on evidence of previous conflict, informed person would think it is more likely than not that board member would not administer practical test fairly (consciously or unconsciously)



Judicial review

Five applications for judicial review were filed in 2009–2010. Two were discontinued and two are still pending. The Federal Court granted the one remaining application, but only the corrective measures ordered by the Tribunal in that particular case were set aside. The Tribunal's revocation of an appointment and its finding of abuse of authority on the basis of bad faith and personal favouritism were not challenged. Following the Court's decision, the Tribunal issued a new decision in which the corrective measures were amended.

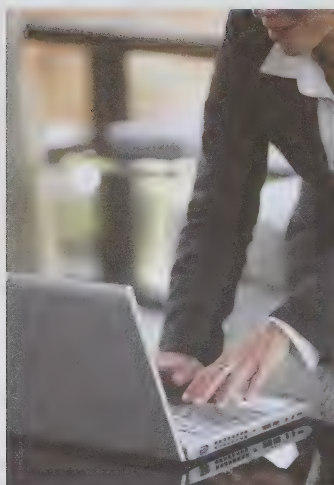
Sometimes a judicial review application filed during one fiscal year is only heard and decided a year or two later. Hence, six decisions rendered by the Federal Court during the 2009–2010 fiscal

year pertained to applications filed in previous years. Only one of these applications was granted, but it did not quash the Tribunal's finding; only the corrective measures that it ordered were set aside. The Federal Court dismissed two of the five other matters and referred the remaining three back to the Tribunal for a new hearing by another member.

Altogether, over the course of the Tribunal's five fiscal years, 16 applications for judicial review have been filed. Five of these were allowed to some extent or another, five were withdrawn, three were dismissed, and three are pending. Overall 99% of the Tribunal's decisions have either not been challenged or in cases where they have been challenged, the decision has been confirmed.

five

Overall summary and the way ahead



Before the new PSEA came into force, staffing appeal structures were under the authority of the PSC, which was responsible for interpreting the employment act and regulations, and adjudicating the appeals. There was a perception by some that the PSC was both a judge and a party which could jeopardize the neutrality of a system in which the same organization was responsible for staffing and corrective action. This situation changed with the creation of

the PSST, an independent, quasi-judicial body whose mandate is to consider and dispose of complaints. Thanks to the PSST's work, there is now a body of decisions replete with legal principles regarding the concept of abuse of authority. These decisions are easy to consult on the website, and complaints can be filed online using an electronic form.

Over its five years of operation, the Tribunal has consistently promoted an approach based on the exchange of information, genuine dialogue and informal dispute resolution. The results are telling in many respects. Out of a total of 2,768 complaints received during these years, the Tribunal has issued 135 Decisions. In other words, less than 5% of complaints have needed to go through each step, up to and including a hearing. The vast majority of matters are settled through mediation, letter decisions or other informal processes. More than 87% of complaint files are processed and closed.

It is also interesting to note that of the 429 mediations that have taken place since 2007, in 86% of cases the complaint was withdrawn following mediation. This is why the Tribunal makes the most of its Dispute Resolution Services' resources in order to respond effectively to parties' dispute resolution needs. From April 1, 2006, to March 31, 2010, we held roughly 40 interactive training sessions on interest-based negotiation and mediation in every region of Canada. Over 800 stakeholders have had the opportunity to familiarize themselves with our mediation process.

five

With respect to the case management system, it takes 10 to 15 months on average — from the date of the acknowledgment of the complaint until the date the case is closed — to deal with a complaint file that goes to a hearing and final decision. Although this time frame only applies to 5% of complaints, the Tribunal believes it can do better. It is making every effort to improve the situation while acknowledging that there are procedural issues that are

From April 1, 2006, to March 31, 2010, we held roughly 40 interactive training sessions on interest-based negotiation and mediation in every region of Canada. Over 800 stakeholders have had the opportunity to familiarize themselves with our mediation process.

often beyond its control. For example, in the last two years, the number of days for files put in abeyance granted annually has increased from 548 in 2007–2008 to 4,331 in 2009–2010. In addition, the Tribunal extends time lines by an average of 6,400 days each year following requests made by the parties. We intend to discuss this situation with the various stakeholders at an appropriate time and place. We will also make the recommendations below to the committee that is reviewing the PSMA. These recommendations aim to streamline certain procedures without compromising effectiveness. We will also endeavour to update our case management system so that it can provide better reports that will help decision-making and performance management.



Recommendations

In anticipation of the upcoming PSEA review, we believe that the following recommendations would improve the Tribunal's internal operations:

- 1) That s. 88(1) be amended so the number of permanent members of the Tribunal be "... between five and nine permanent members ..."**

The number of complaints was originally estimated at 400 per year. The Tribunal receives on average 800 complaints per year. Having a maximum of five members is very limiting as members' terms often expire in close timeframes leaving the Tribunal with too few members. If the Tribunal had more permanent members, it would be

better able to manage its caseload when the term of more than one member expires or when a member retires or leaves before the end of their term.

- 2) That a provision be added allowing the Tribunal to review its own decisions.**

There is no provision for reconsideration in the PSEA. Such a provision is common in labour legislation; see section 43(1) of the *Public Service Labour Relations Act* (PSLRA) and section 18 of the *Canada Labour Code* (CLC), for example. This has proven to be difficult for the Tribunal as legislation does not expressly provide that it can revisit or amend a decision even when it would be most appropriate to do so.

3) That section 97 be amended to provide the same flexibility and discretion as found in the PSLRA and the CLC to resolve a complaint.

Section 97 of the PSEA refers specifically to mediation. Provisions of the PSLRA and the CLC have couched the idea in a broader context giving the Public Service Labour Relations Board (PSLRB) and the Canada Industrial Relations Board (CIRB) more discretion in manner in which they resolve disputes.

The Tribunal mediates an important number of complaints. It would be appropriate to have a provision as the one found in the PSLRA and the CLC that would specifically give it broad powers to resolve complaints using different means but leaving it with the power to determine issues that have not yet been settled.

4) That a provision be added that gives power to the Tribunal to delegate certain actions to its staff as found in the PSLRA and the CLC.

The PSEA has no delegation authority provision. A number of administrative actions or matters

must be decided by a Tribunal member. Most labour boards are given a delegation authority.

The delegation authority provided under the CLC is the most complete. It allows the CIRB to delegate, among other things, the power to issue a summon, order that pre-hearing conferences be held, administer oaths, compel a party to produce information and documents, adjourn or postpone the proceeding from time to time, and abridge or extend the time for doing any act, filing any document or presenting any evidence in connection with a proceeding.

It is incomprehensible that under the PSEA a request for an extension of a few days requires a decision of a Tribunal member.

The Tribunal could deal much more efficiently with the hundreds of requests it receives every year if it could delegate the management of these requests to its staff. Staff would still be required to respect the principles of procedural fairness in dealing with these requests.

5) That the provision for temporary members be amended to read that they can be appointed for a term not exceeding five years.

Both PSLRA and the CLC provide for the appointment of part-time members for a three-year term that can be renewed.

Two-year terms as envisaged in the PSEA are not sufficient. Member training requires time and by the time a part-time member is well trained and effective, their term is up.

6) That the term “temporary members” be changed to “part-time members” to reflect their actual status and the fact that they can be reappointed.

As well, the word “vacataire” (used in the French version) is not a common term.

appendices

Appendix 1 – Financial issues

Funding and expenses

At the beginning of the 2008–2009 fiscal year and upon the federal government’s request, a strategic review was conducted in relation to direct program spending by the Tribunal and five other organizations with central human resources management functions. The results of this horizontal review of human resources management functions demonstrated the importance of stable, long-term funding for the Tribunal. The Tribunal benefitted from this finding in 2009–2010, and, from now on, funds will be set aside for the Tribunal in future budgets. However, the PSST is encountering challenges in the implementation of a funding transfer flowing from the Horizontal Strategic Review of Human Resources Organizations, but it is working with the Treasury Board Secretariat to resolve this issue. The Tribunal is confident that the matter will be resolved in fall 2010.

The Tribunal’s 2009–2010 expenditures totalled \$5.6 million. Roughly \$4.2 million (75%) of this total was spent on wages and benefits. \$1.3 million (23% of the Tribunal’s expenditures) covered operating expenses such as transportation, professional services, lodging, and facilities for hearings and mediation. The remaining \$90,000 (2%) was spent on the translation of decisions.

Summary of expenditures over five fiscal years					
Description	2005-2006	2006-2007	2007-2008	2008-2009	2009-2010
Adjudication of complaints	459,874	1,158,951	1,705,957	2,130,175	2,350,870
Mediation of complaints	113,119	291,449	666,543	891,023	991,263
Corporate services	1,376,653	1,765,495	1,931,441	1,788,529	1,542,618
Total Spending	1,949,647	3,215,895	4,303,941	4,809,727	4,884,751
Unspent*	1,959,103	1,806,887	814,827	679,158	829,272
Total allocation	3,908,750	5,022,782	5,118,768	5,488,885	5,714,023

* Returned to the Consolidated Revenue Fund.
Figures have been adjusted to give a comparative basis.

Appendix 2 – Table of Complaints by Organization

Breakdown of Complaints by Organization

Organization	Total	%
Assisted Human Reproduction Agency of Canada	1	0%
Atlantic Canada Opportunities Agency	2	0%
Canada Border Services Agency	93	12%
Canada School of Public Service	2	0%
Canadian Grain Commission	1	0%
Canadian Radio-television and Telecommunications Commission	4	1%
Canadian Space Agency	9	1%
Canadian Transportation Agency	1	0%
Correctional Service of Canada	127	17%
Courts Administration Service	4	1%
Department of Agriculture and Agri-Food	6	1%
Department of Canadian Heritage	1	0%
Department of Citizenship and Immigration	14	2%
Department of Finance	1	0%
Department of Fisheries and Oceans	27	4%
Department of Foreign Affairs	16	2%
Department of Health	27	4%
Department of Indian and Northern Affairs Canada	21	3%
Department of Industry	4	1%
Department of Justice	4	1%
Department of National Defence	70	9%
Department of Natural Resources	7	1%
Department of Public Works and Government Services	17	2%
Department of the Environment	16	2%
Department of Transport	19	3%
Department of Veterans Affairs	4	1%
Economic Development Agency of Canada for the Regions of Quebec	1	0%
Human Resources and Skills Development Canada	204	27%
Immigration and Refugee Board	3	0%
Office of the Chief Electoral Officer	1	0%
Office of the Information Commissioner of Canada	1	0%
Office of the Privacy Commissioner of Canada	1	0%
Passport Canada	11	1%
Privy Council Office	3	0%
Public Health Agency of Canada	4	1%
Public Service Commission	1	0%
Royal Canadian Mounted Police	12	2%
Statistics Canada	4	1%
Treasury Board	5	1%
Other Employer*	3	0%
	752	100%**

* These complaints involve organizations not subject to the PSEA.

** For simplicity, the percentages are rounded to the nearest integer, thus creating a slight discrepancy in the total.

Appendix 3 – Statutory Responsibilities

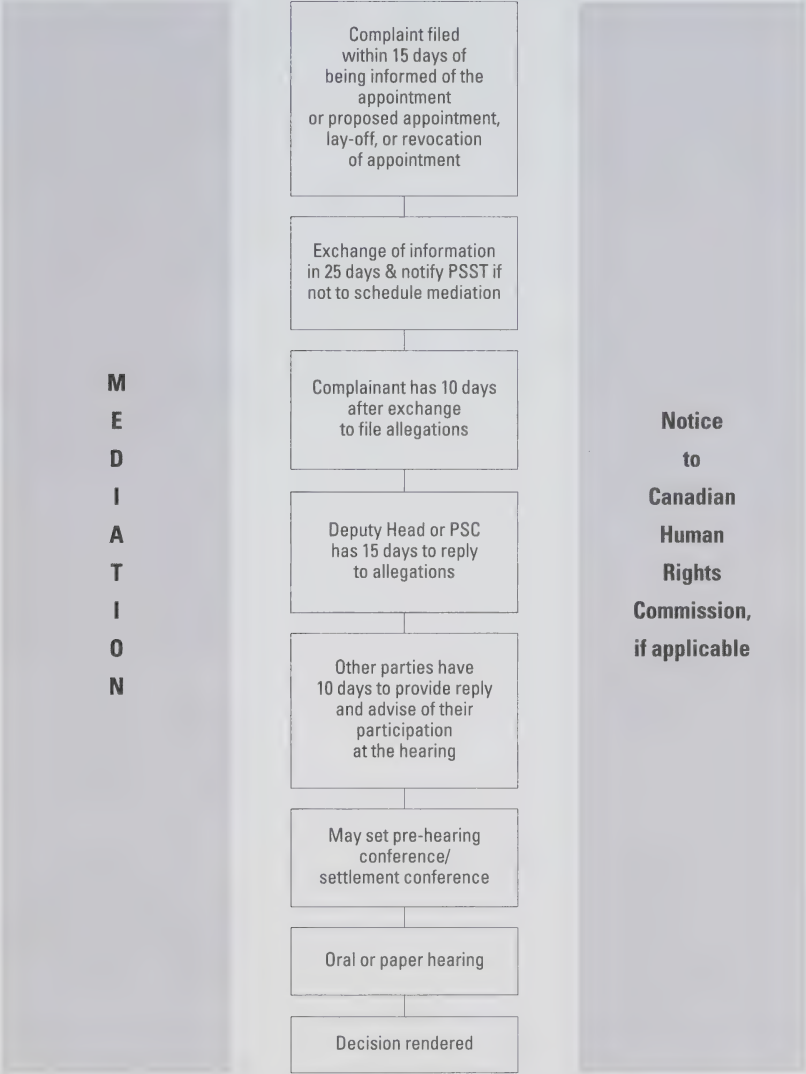
The *Public Service Employment Act* requires or permits the Tribunal to undertake the following activities:

1. consider and dispose of complaints presented to the Tribunal [subs. 88(2)];
2. in the case of a founded complaint involving a lay-off of an employee, set aside the decision of a deputy head to lay off the employee and order the deputy head to take any corrective action that it considers appropriate, other than the lay-off of another employee [subs. 65(4)];
3. in considering whether a complaint against a lay-off is substantiated, interpret and apply the *Canadian Human Rights Act*, other than its provisions relating to the right to equal pay for work of equal value [subs. 65(7)];
4. in the case of a founded complaint involving a revocation of an appointment, order the Public Service Commission or the deputy head to set aside the revocation [s. 76];
5. in the case of a founded complaint involving an internal appointment, order the Public Service Commission or the deputy head to revoke the appointment or not to make the appointment and to take any corrective action that it considers appropriate [subs. 81(1)];
6. in considering whether a complaint against an internal appointment is substantiated, interpret and apply the *Canadian Human Rights Act*, other than its provisions relating to equal pay for work of equal value [s. 80];

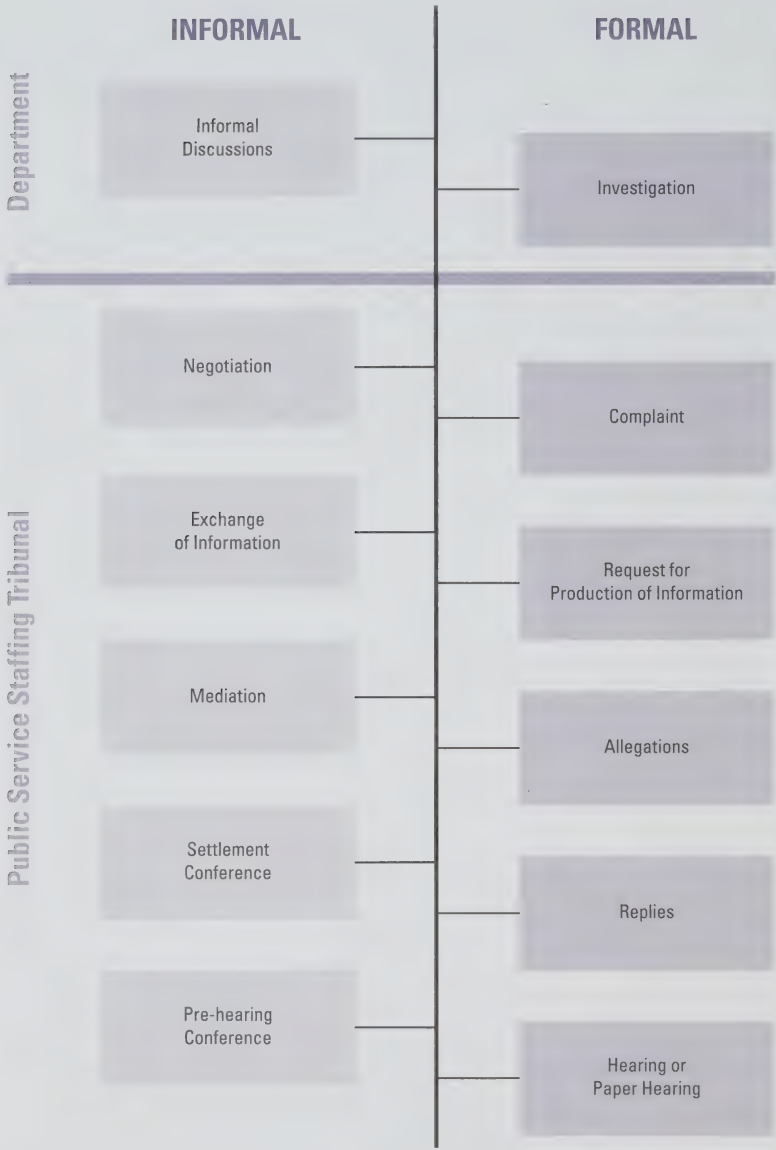
7. in the case of a complaint involving a corrective action ordered by the Tribunal, order the Public Service Commission or the deputy head to revoke the appointment made as a result of the implementation of the corrective action, or not to make the appointment, and give the Commission or the deputy head any directions that it considers appropriate with respect to the implementation of the corrective action [s. 84];
8. provide mediation services at any stage of a proceeding in order to resolve a complaint [subs. 97(1)];
9. summon and enforce the attendance of witnesses and compel them to give oral or written evidence on oath in the same manner and to the same extent as a superior court of record [par. 99(1)(a)];
10. order that a hearing be conducted using any means of telecommunication that permits all persons participating to communicate adequately with each other [par. 99(1)(b)];
11. administer oaths and solemn affirmations [par. 99(1)(c)];
12. accept any evidence, whether admissible in a court of law or not [par. 99(1)(d)];
13. compel, at any stage of a proceeding, any person to produce any documents and things that may be relevant [par. 99(1)(e)];
14. subject to any limitations that the Governor in Council may establish in the interests of defence or security, enter any premises of an employer where work is being or has been done by employees, inspect and view any work, material, machinery, appliances or articles in the premises and require any person in the premises to answer all proper questions relating to a complaint [par. 99(1)(f)];
15. summarily dismiss any complaint that, in its opinion, is frivolous or vexatious [subs. 99(2)];
16. decide a complaint without holding an oral hearing [subs. 99(3)];

17. render a decision on a complaint and provide a copy of it, including any written reasons, and any accompanying order to the Public Service Commission and to each person who exercised the right to be heard on the complaint [s.101];
18. make regulations respecting complaint time limits and procedures, procedures for the hearing of complaints, time limits and procedures for notices and other documents, notice of an issue to the Canadian Human Rights Commission and the disclosure of information [s.109];
19. prepare and submit an annual report to Parliament through the Minister of Canadian Heritage regarding activities during the fiscal year [subs. 110 (1)];
20. use any services and facilities of departments, boards and agencies of the Government of Canada that are appropriate for the operation of the Tribunal [subs.93(2)].

Appendix 4 – The Complaint Process



Appendix 5 – Staffing Complaint Resolution System



Appendix 6 – Members' Biographical Notes

Guy Giguère, Chairperson and Chief Executive Officer

A seasoned adjudicator and mediator with over 25 years of experience in the federal public service of Canada, Guy Giguère was appointed Chairperson of the Public Service Staffing Tribunal in March 2005. Mr. Giguère was first a member of the Public Service Staff Relations Board from 1998 to 2000 and became Deputy Chairperson of the Board in 2001. He was reappointed for a five-year period on March 31, 2008. Mr. Giguère began his public service career in 1983 with Employment and Immigration Canada where he provided training and advice on human rights and access to information legislation. He later worked with the Office of the Privacy Commissioner, the Department of Justice and the Privy Council Office. Born in St-Jérôme, Québec, Mr. Giguère obtained a civil law degree (LL.L) from the Université de Montréal and has been a member of the Quebec Bar since 1978. Mr. Giguère is a frequent speaker on mediation and arbitration and trains new members of federal administrative tribunals on the conduct of a hearing. He is also President of the Council of Canadian Administrative Tribunals.





John A. Mooney, Vice-Chairperson

John A. Mooney was appointed Vice-Chairperson of the Public Service Staffing Tribunal in September 2009. Mr. Mooney holds a BA and License in Civil Law (LL.L) from the University of Ottawa and has extensive experience in administrative tribunals both as an adjudicator and manager. His prior experience includes working as a legal analyst for the Canadian Union of Public Employees; legal counsel for the Chambre de commerce du Québec, counsel for pension applicants before the Canadian Pension Commission and senior legal officer for the International Civil Service Commission of the United Nations. From 1992 to 1996, he was Chairperson of the Public Service Commission (PSC) Appeal Board. As part of the Privy Council Task Force on Modernizing Human Resources Management from 2001 to 2003, he helped draft the new *Public Service Employment Act* (PSEA). After the PSEA came into force, Mr. Mooney became the PSC Director of Regulations and Legislation where he managed the development of policies and regulations needed to implement the PSEA. In August, 2007, he was appointed as a full-time member of the Public Service Labour Relations Board.



Joanne Archibald, Member

Joanne Archibald was appointed to the Public Service Staffing Tribunal as a permanent full-time member on March 1, 2010. Having obtained a Bachelor of Laws (LL.B) from the University of Calgary, Ms. Archibald is an active member of the Law Society of Alberta. She began her study of mediation in 1993 and is a Registered Practitioner in Dispute Resolution with the Canadian International Institute of Applied Negotiation. Ms. Archibald has served as a mediator both within the public service and with the Provincial Court of Alberta. Well versed in administrative law, Ms. Archibald conducted quasi-judicial hearings pursuant to the *Public Service Employment Act* from 1991 until her appointment to the Tribunal.

Lyette Babin-MacKay, Member

Lyette Babin-MacKay was appointed as a permanent full-time member of the Public Service Staffing Tribunal in July 2009. Ms. Babin-MacKay has over 26 years of experience in human resources, labour relations and staffing; having joined the federal public service of Canada in 1983, she served with Employment and Immigration Canada, Agriculture Canada and National Defence and was appointed to the Professional Institute of the Public Service of Canada in 1996. At the Institute, in addition to providing representation to members regarding grievances, complaints, staffing appeals and adjudication, she was an active member of several National Joint Council Committees and of the Public Service Commission Advisory Council. In 2004 and 2005, she was a member of working groups established by the Deputy Ministers' Sub-Committees on Staffing and Staffing Recourse and on Labour Relations and Dispute Resolution in order to assist departments and agencies in the implementation of the *Public Service Employment Act* and the *Public Service Labour Relations Act*. In 2007, she returned to the federal public service as Senior Policy Analyst with the Treasury Board Secretariat of Canada. Ms Babin-MacKay holds an Honours BA in History from the University of Ottawa.

**Merri Beattie, Member**

Merri Beattie is an experienced human resources professional with particular expertise in labour relations and staffing. Ms. Beattie began her public service career with Supply and Services Canada and has held positions in management since 1999. Ms. Beattie served on the Privy Council's Task Force on Modernizing Human Resources Management created in April 2001 to draft a new institutional and legislative framework for human resources management in the public service. Following the adoption of the *Public Service Modernization Act* (PSMA), Ms. Beattie participated in the planning of PSMA implementation across government departments and agencies. In January 2004, Ms. Beattie was named Director of Human Resources Modernization with Public Works and Government Services Canada. In this capacity, she led the design and implementation of the department's human resources policy frameworks and systems, including its response to the new Act. Ms. Beattie was appointed as a permanent full-time member of the Public Service Staffing Tribunal in November 2005.





Ken Gibson, Temporary Member

Ken Gibson was appointed as a temporary member of the Public Service Staffing Tribunal in November 2005. Mr. Gibson began his career as a researcher with the Science Council of Canada and later worked at the Professional Institute of the Public Service of Canada as both chief research officer and negotiator. From 1985 to 2000, he held a number of senior human resources management positions at the National Research Council, including Director of Employee Relations. Mr. Gibson has spent the last five years working as a human resources consultant with expertise in HR strategy, policy and program development, project management, labour relations and change management. Mr. Gibson holds an Honours BA in Commerce with specialization in economics and industrial relations.



Maurice Gohier, Member

Maurice Gohier began his career in the federal public service as a Staff Relations Officer with Veterans Affairs Canada in 1984. From there, Mr. Gohier joined Fisheries and Oceans Canada as its Chief, Staff Relations and Administration until 1990 when he moved to Training and Development Canada as a Labour Relations Instructor. In 1996, following assignments at the RCMP External Review Committee and the Treasury Board Grievance Adjudications Section, Mr. Gohier joined the Public Service Commission (PSC) Recourse Branch where he first worked as an Investigator and later as Chairperson of the PSC Appeal Board. Mr. Gohier also worked in the PSC Investigation Branch where he acquired management experience as Assistant Director of Operations and Director of the Jurisdiction and Case Management Directorate. During the transition years from the former to the new *Public Service Employment Act*, Mr. Gohier worked as Recourse Manager and Coach and was responsible for the training of newly hired PSC Investigators. Mr. Gohier holds a Bachelor's degree both in Business Administration and Education from the University of Ottawa. He was appointed as a permanent full-time member of the Public Service Staffing Tribunal in February 2010.

John Hall, Temporary Member

John Hall received his law degree from the University of British Columbia in 1980 and began his professional career as an arbitrator in 1985 when he was appointed to the B.C. Labour Relations Board. He served as Vice-Chair for two years before becoming a partner in a major Vancouver law firm. Mr. Hall returned to the Labour Board in 1992 as Associate Chair (Adjudication). He was named Acting Chair in 1996 and resigned two years later to pursue a private arbitration, dispute resolution and training practice. Since that time, he has also received a wide range of part-time appointments to both provincial and federal statutory tribunals and been selected to arbitrate and/or mediate numerous labour and employment disputes since the 1980s, with many of his decisions being reported nationally. He regularly instructs tribunal adjudicators on conducting hearings and writing decisions. Mr. Hall served as a Director of the Council of Canadian Administrative Tribunals, was the founding President and later a Director of the B.C. Council of Administrative Tribunal and, since 1999, has been the Secretary of the B.C. Arbitrators Association. Mr. Hall was appointed to the Public Service Staffing Tribunal as a part-time member on July 30, 2008.

John Korpesho, Temporary Member

John M. P. Korpesho began his career in labour relations in 1972 and joined the Manitoba Labour Board in July 1973 as a Board Officer. He then served as Registrar and Vice-Chairperson of the Board from 1978 to 1983 when he became the Chairperson of the Manitoba Labour Board, a position he held until his retirement in 2005. He also served as a Commissioner at the Workers Compensation Board. He has represented Canada on numerous North American Free Trade Agreement (NAFTA) panels. Mr. Korpesho was involved regularly in complex labour-management dispute resolution and on various labour/management committees respecting areas such as construction, labour relations and employment standards review. He has participated in numerous speaking engagements for various interest and professional groups, and been a contributor to a number of publications.

Gordon Roston, Temporary Member

Gordon Roston was appointed temporary member of the Public Service Staffing Tribunal in November 2005. From 1980 to 1995, Mr. Roston served the federal public service in many capacities, including Director General, International Marketing, Tourism Canada; Minister-Counsellor, Canadian Embassy, The Hague, Netherlands; Senior Staff Advisor to the Service to the Public Task Force, Public Service 2000 and Senior Advisor, Innovative and Quality Services, Treasury Board Secretariat. Since his early retirement from the public service, Mr. Roston has pursued a particular interest in Alternate Dispute Resolution and is a graduate and Fellow of the Canadian Institute for Conflict Resolution. As a mediator in the Ontario Civil Court Mandatory Mediation Program, he has acted in a wide variety of disputes ranging from breach of contract to harassment and has taught mediation and negotiation principles and practice. Mr. Roston has served as chairman, board member or advisor on a number of community and cultural organizations.

Former Members:

Members

Sonia Gaal, Vice-Chairperson (August 2005 – September 2008)

Helen Barkley, Member (November 2005 – January 2009)

Francine Cabana, Member (November 2005 – December 2008)

Temporary Members

Robert Giroux (January 2006 – June 2009)

Daniel Ish (January 2006 – July 2007)

How to Contact the Tribunal

General Information

Website: www.psst-tdfp.gc.ca

Telephone: 613-949-6516
1-866-637-4491

Facsimile : 613-949-6551

TTY : 1-866-389-6901

E-mail: Info@psst-tdfp.gc.ca

Mailing Address

Public Service Staffing Tribunal
240 Sparks Street, 6th Floor West
Ottawa, ON K1A 0A5

Notes

Notes

Pour communiquer avec le Tribunal

Renseignements généraux

Site Web : www.psst-tdfp.gc.ca

Téléphone : 613-949-6516

1-866-637-4491

Télécopieur : 613-949-6551

ATS : 1-866-389-6901

Courriel : Info@psst-tdfp.gc.ca

Adresse postale

Tribunal de la dotation de la fonction publique
240, rue Sparks, 6^e étage ouest
Ottawa, ON K1A 0A5

Gordon Roston, membre vacataire

Gordon Roston est membre vacataire du Tribunal de la dotation de la fonction publique depuis novembre 2005. De 1980 à 1995, M. Roston a occupé de nombreux postes à la fonction publique fédérale, notamment les suivants : directeur général, Marketing international, Tourisme Canada; ministre conseiller, ambassade du Canada, La Haye (Pays-Bas); conseiller principal – personnel, Groupe de travail de Fonction publique 2000 sur les services au public; et conseiller principal, Groupe des services innovateurs et de qualité, Secrétariat du Conseil du Trésor. Depuis sa retraite anticipée de la fonction publique, M. Roston conserve un grand intérêt pour les modes alternatifs de règlement des conflits. Il est diplômé et membre de l'Institut canadien pour la résolution des conflits. En tant que médiateur dans le cadre du Programme de médiation obligatoire de l'Ontario, il s'est occupé d'un grand éventail de litiges allant de la rupture de contrat au harcèlement, et il a enseigné les principes et les pratiques de médiation et de négociation. M. Roston a été président, membre ou conseiller dans les conseils d'administration d'un certain nombre d'organisations communautaires et culturelles.

Anciens membres :**Membres à temps plein**

Sonia Gaal, vice-présidente (août 2005 – septembre 2008)

Helen Barkley, membre titulaire (novembre 2005 – janvier 2009)

Francine Cabana, membre titulaire (novembre 2005 – décembre 2008)

Membres vacataires

Robert Giroux (janvier 2006 – juin 2009)

Daniel Ish (janvier 2006 – juillet 2007)

John Hall, membre vacataire

John Hall obtient un diplôme en droit de l'Université de la Colombie-Britannique en 1980. Il débute sa carrière professionnelle à titre d'arbitre en 1985, lorsqu'il est nommé à la Commission des relations de travail de la Colombie-Britannique. Il y occupe le poste de vice-président pendant deux ans avant de s'associer à une importante société d'avocats de Vancouver. En 1992, M. Hall reprend du service à la Commission des relations de travail, cette fois en qualité de président associé (Arbitrage). En 1996, il est nommé président par intérim, poste dont il démissionne pour se consacrer à une clientèle privée, dans le domaine de l'arbitrage, du règlement des différends et de la formation. Depuis ce temps, M. Hall a obtenu plusieurs nominations à temps partiel à des tribunaux établis tant par des lois fédérales que provinciales. À compter des années 1980, il est en outre choisi pour arbitrer de nombreux différends ou pour agir en qualité de médiateur dans le cadre de conflits de travail. Bon nombre de ses décisions ont d'ailleurs été diffusées partout au pays. M. Hall enseigne régulièrement aux arbitres des tribunaux l'art de tenir des audiences et de rédiger des décisions. Il a occupé un poste de directeur au Conseil des tribunaux administratifs canadiens et a été président-fondateur du Conseil des tribunaux administratifs de la Colombie-Britannique où il occupe ensuite un poste de directeur. Depuis 1999, il est secrétaire de l'association des arbitres de la Colombie-Britannique. Il a été nommé membre vacataire du Tribunal de la dotation de la fonction publique le 30 juillet 2008.

John Korpesho, membre vacataire

John M. P. Korpesho a commencé sa carrière dans le domaine des relations de travail en 1972. L'année suivante, il entre à la Commission du travail du Manitoba à titre d'agent. Il y occupe ensuite le poste de greffier et vice-président de 1978 à 1983, puis celui de président jusqu'à sa retraite en 2005. Il a exercé d'autres fonctions au cours de sa carrière, notamment à titre de commissaire à la Commission des accidents du travail, et de représentant du Canada dans plusieurs tables rondes sur l'Accord de libre-échange nord-américain (ALENA). M. Korpesho a participé régulièrement à des cas compliqués de résolution de conflits entre le patronat et les syndicats ainsi que dans divers comités de consultation patronale-syndicale concernant des domaines tels que la construction, les relations de travail et la vérification des normes du travail. Il a pris part à de nombreuses conférences pour divers groupes d'intérêt et professionnels, et a contribué à plusieurs publications.

Ken Gibson, membre vacataire

Ken Gibson est membre vacataire du Tribunal de la dotation de la fonction publique depuis novembre 2005. Après son début de carrière comme chercheur au Conseil des sciences du Canada, il entre à l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada comme agent de recherche en chef et négociateur. De 1985 à 2000, il occupe un certain nombre de postes de gestionnaire principal des ressources humaines au Conseil national de recherches du Canada, et notamment le poste de directeur des Relations avec les employés. M. Gibson passera les cinq années suivantes à travailler comme conseiller en ressources humaines grâce à son expertise en matière de stratégie des ressources humaines, d'élaboration des politiques et des programmes, de gestion de projet, de relations de travail et de gestion du changement. M. Gibson est titulaire d'un baccalauréat spécialisé en commerce, économie et relations industrielles.



Maurice Gohier, membre titulaire

Maurice Gohier commence sa carrière à la fonction publique fédérale à titre d'agent des relations de travail au ministère des Anciens Combattants en 1984. Il entre ensuite au ministère des Pêches et des Océans comme chef des relations de travail. En 1990, il est nommé instructeur en relations de travail à Formation et perfectionnement Canada. En 1996, après des affectations au Comité externe d'examen de la GRC et à la Section du règlement des griefs du Conseil du Trésor, il se joint à la Direction générale des recours de la Commission de la fonction publique (CCF) en qualité d'enquêteur pour devenir plus tard président du comité d'appel de la CCF. Il acquiert de l'expérience en gestion à la faveur d'autres postes occupés dans cet organisme à la Direction générale des enquêtes, notamment comme directeur adjoint des opérations et directeur, Compétence et de gestion des cas. Durant les années de transition vers la nouvelle *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, il travaille comme gestionnaire des recours et formateur, il est alors chargé de la formation des enquêteurs nouvellement embauchés à la CCF. M. Gohier est titulaire d'un baccalauréat en Administration des affaires et en Éducation de l'Université d'Ottawa. Il est membre permanent à temps plein du Tribunal de la dotation de la fonction publique depuis février 2010.



Lyette Babin-Mackay, membre titulaire

Lyette Babin-Mackay est membre titulaire à temps plein du Tribunal de la dotation de la fonction publique depuis juillet 2009. Mme Babin-Mackay a plus de 26 ans d'expérience en ressources humaines, relations de travail et dotation. Sa carrière à la fonction publique fédérale débute en 1983 et elle travaille successivement à Emploi et Immigration Canada, à Agriculture Canada et à la Défense nationale. En 1996, elle est nommée à l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada où, en plus de ses activités de représentation des membres pour ce qui concerne les griefs, les plaintes, les appels en matière de dotation et les arbitrages, elle est un membre actif de plusieurs Comités du Conseil national mixte et du Conseil consultatif de la Commission de la fonction publique. En 2004 et 2005, elle participe à des groupes de travail établis par le Sous-comité des sous-ministres sur la dotation et les recours et le Sous-comité des sous-ministres sur les relations de travail et le règlement des différends, afin d'assister les ministères et organismes dans la mise en œuvre de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique et de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique. En 2007, elle retourne à la fonction publique fédérale à titre d'analyste principale des politiques au Secrétariat du Conseil du Trésor. Mme Babin-Mackay est titulaire d'un baccalauréat ès arts spécialisé en histoire de l'Université d'Ottawa.



Merri Beattie, membre titulaire

Professionnelle chevronnée des ressources humaines, Merri Beattie est une spécialiste des relations de travail et de la dotation. Elle a commencé sa carrière à Approvisionnement et Services Canada. Elle occupe des postes de direction depuis 1999. Mme Beattie a travaillé au sein du groupe de travail sur la modernisation de la gestion des ressources humaines dans la fonction publique du Conseil privé créé en avril 2001 et chargé de rédiger un nouveau cadre institutionnel et législatif pour la gestion des ressources humaines dans la fonction publique. Après l'adoption de la Loi sur la modernisation de la fonction publique (LMFP), Mme Beattie a participé à la planification de la mise en œuvre de la LMFP dans tous les ministères et organismes gouvernementaux. En janvier 2004, elle est nommée directrice de la Modernisation des ressources humaines à Travaux publics et Services gouvernementaux Canada. À ce poste, elle dirigeait la conception et la mise en œuvre de la modernisation des cadres et systèmes stratégiques des ressources humaines du ministère, y compris pour ce qui concerne la nouvelle Loi. Mme Beattie est membre du Tribunal de la dotation de la fonction publique depuis janvier 2006.



John A. Mooney, vice-président

John A. Mooney est nommé vice-président du Tribunal de la dotation de la fonction publique en septembre 2009. Titulaire d'un baccalauréat et d'une licence (LL.L.) en droit civil de l'Université d'Ottawa, M^e Mooney possède une vaste expérience des tribunaux administratifs autant à titre d'arbitre de griefs qu'en qualité de gestionnaire. Ses antécédents professionnels comprennent entre autres les postes suivants : analyste juridique au Syndicat canadien de la fonction publique, avocat-conseil à la Chambre de commerce du Québec, avocat des solliciteurs de pension auprès de la Commission des allocations aux anciens combattants et juriste hors classe à la Commission de la fonction publique internationale des Nations Unies. De 1992 à 1996, il est président du Comité d'appel de la Commission de la fonction publique (CFP). De 2001 à 2003, il participe à la rédaction de la nouvelle *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (LEFP) en qualité de membre du groupe de travail du Conseil privé sur la modernisation de la gestion des ressources humaines. Après la promulgation de la LEFP, M^e Mooney devient directeur, Réglementation et législation, à la CFP, où il est chargé de l'élaboration des politiques et règlements nécessaires à l'application de la LEFP. En août 2007, il est nommé membre à plein temps de la Commission des relations de travail dans la fonction publique.

**Joanne Archibald, membre titulaire**

Joanne Archibald est membre titulaire à temps plein du Tribunal de la dotation de la fonction publique depuis le 1^{er} mars 2010. Titulaire d'un baccalauréat en droit de l'Université de Calgary, elle est membre actif de la Law Society of Alberta. Praticienne accréditée en résolution de conflits auprès de l'Institut international canadien de la négociation de pratique, elle fait ses débuts en médiation en 1993. Elle a été médiatrice autant à la Cour provinciale de l'Alberta qu'à la fonction publique de cette province. Très versée en droit administratif, M^{me} Archibald mène des audiences quasi judiciaires aux termes de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* depuis 1991 jusqu'à sa nomination au Tribunal.



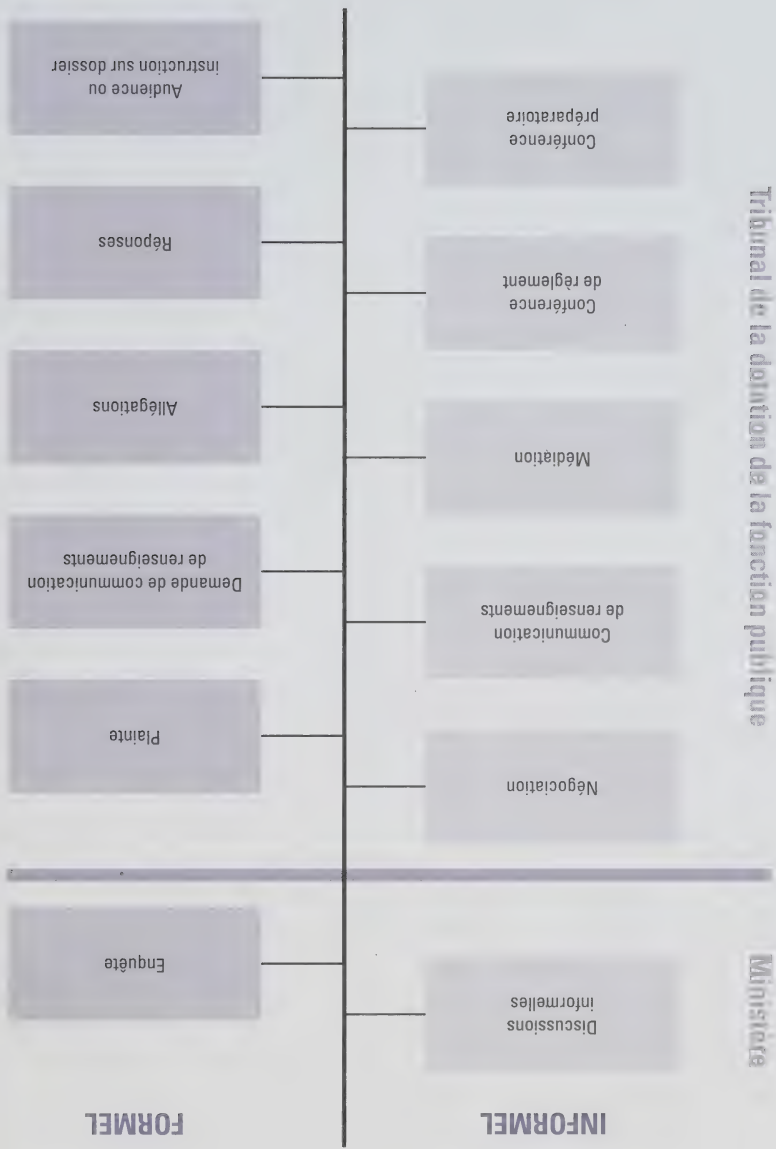
Annexe 6 – Notices biographiques des membres

Guy Giguère, président et premier dirigeant

Arbitre et médiateur chevronné, M^e Guy Giguère a plus de 25 ans de carrière à la fonction publique fédérale. Il est nommé président du Tribunal de la dotation de la fonction publique en mars 2005 après avoir été membre de la Commission des relations de travail dans la fonction publique de 1998 à 2000, puis président suppléant de la Commission en 2001. Son mandat a été reconduit pour une période de cinq ans le 31 mars 2008. Il a débuté à la fonction publique en 1983 à Emploi et Immigration Canada à titre de formateur et de conseiller concernant les droits de la personne et la législation sur l'accès à l'information. Par la suite, il travaillera successivement au Commissariat à la protection de la vie privée du Canada, au ministère de la Justice et au Bureau du Conseil privé. Né à St-Jérôme (Québec), titulaire d'un diplôme de droit civil (LL.L) de l'Université de Montréal, M^e Giguère est membre du Barreau du Québec depuis 1978. Il est régulièrement invité à donner des conférences sur la médiation et l'arbitrage; et donne de la formation sur le déroulement d'une audience aux nouveaux membres des tribunaux administratifs fédéraux. Il est aussi président du Conseil des tribunaux administratifs canadiens.

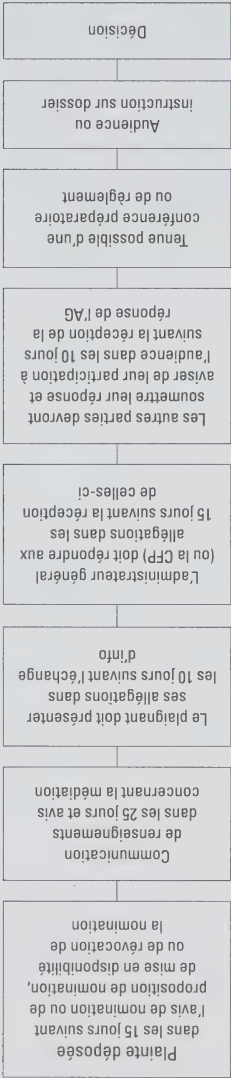


Annexe 5 – Système de règlement des plaintes en matière de dotation



Annexe 4 – Processus de traitement des plaintes

N O T A I D É M



Avis à la Commission canadienne des droits de la personne, s'il y a lieu

16. Le Tribunal peut statuer sur une plainte sans tenir d'audience [par. 99(3)].
17. Le Tribunal statue sur la plainte présentée et transmet à la Commission de la fonction publique et à toute personne qui a exercé son droit de se faire entendre à l'égard de la plainte copie de la décision et, le cas échéant, des motifs écrits de celle-ci, ainsi que de toute ordonnance qu'il rend en l'espèce [art. 101].
18. Le Tribunal peut, par règlement, régir les modalités et le délai de présentation des plaintes présentées; la procédure à suivre pour l'audition des plaintes; le délai et les procédures d'envoi des avis et autres documents au titre des plaintes; les modalités applicables aux avis donnés à la Commission canadienne des droits de la personne; la communication de renseignements [art. 109].
19. Le Tribunal établit et transmet un rapport annuel au Parlement, par l'entremise du ministre du Patrimoine canadien, sur les activités entreprises durant l'exercice [par. 110(1)].
20. Dans l'exécution de sa mission, le Tribunal peut faire usage – pour les besoins de son fonctionnement – des installations et services des ministères, des commissions et organismes du gouvernement du Canada [par. 93(2)].

7. S'agissant d'une plainte que le Tribunal juge fondée à l'encontre de la mesure corrective ordonnée par lui, le Tribunal peut ordonner à la Commission de la fonction publique ou à l'administrateur général de révoquer la nomination consécutive à la prise de la mesure corrective ou de ne pas faire la nomination. Il peut aussi donner à la Commission de la fonction publique ou à l'administrateur général les directives qu'il estime indiquées pour l'application de la mesure corrective [art. 84];

8. Le Tribunal peut, en tout état de cause, offrir des services de médiation en vue de régler une plainte [par. 97(1)];

9. Le Tribunal peut convoquer des témoins et les contraindre à comparaître et à faire sous serment des dépositions orales ou écrites, de la même façon et dans la même mesure qu'une cour supérieure d'archives [alinéa 99(1a)];

10. Le Tribunal peut ordonner l'utilisation de tout moyen de communication permettant à tous les participants à une audience de communiquer adéquatement entre eux [alinéa 99(1b)];

11. Le Tribunal peut faire prêter serment et recevoir les affirmations solennelles [alinéa 99(1c)];

12. Le Tribunal peut accepter des éléments de preuve, qu'ils soient admissibles ou non en justice [alinéa 99(1d)];

13. Le Tribunal peut obliger, en tout état de cause, toute personne à produire les documents ou pièces qui peuvent être liés à toute question dont il est saisi [alinéa 99(1e)];

14. Le Tribunal peut, sous réserve des restrictions que le gouverneur en conseil peut imposer en matière de défense ou de sécurité, pénétrer dans des locaux ou sur des terrains de l'employeur ou des fonctionnaires exécutent ou ont exécuté un travail, procéder à l'examen de tout ouvrage, matériel, outillage, appareil ou objet s'y trouvant, ainsi qu'à celui du travail effectué dans ces lieux, et obliger quiconque à répondre aux questions qu'il estime utile de lui poser relativement à la plainte [alinéa 99(1f)];

15. Le Tribunal peut rejeter de façon sommaire les plaintes qu'il estime frustratoires [par. 99(2)];

Annexe 3 –

Responsabilités prévues par la Loi

La Loi sur l'emploi dans la fonction publique exige que le Tribunal entreprenne les activités suivantes, ou lui permet de le faire :

1. Le Tribunal a pour mission d'instruire les plaintes présentées et statuer sur elles [par. 88(2)].
2. S'il juge fondée une plainte concernant la mise en disponibilité d'un fonctionnaire, le Tribunal peut annuler la décision de l'administrateur général et ordonner à ce dernier de prendre les mesures correctives qu'il estime indiquées; il ne peut toutefois ordonner la mise en disponibilité d'un autre fonctionnaire [par. 65(4)].
3. Lorsqu'il décide si la plainte à l'encontre d'une mise en disponibilité est fondée, le Tribunal peut interpréter et appliquer la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, sauf les dispositions de celle-ci sur le droit à la parité salariale pour l'exécution de fonctions équivalentes [par. 65(7)].
4. S'il juge fondée une plainte concernant la révocation d'une nomination, le Tribunal peut ordonner à la Commission de la fonction publique ou à l'administrateur général d'annuler la révocation [art. 76].
5. S'il juge fondée une plainte concernant une nomination interne, le Tribunal peut ordonner à la Commission de la fonction publique ou à l'administrateur général de révoquer la nomination ou de ne pas faire la nomination, selon le cas, et de prendre les mesures correctives qu'il estime indiquées [par. 81(1)].
6. Lorsqu'il détermine si une plainte à l'encontre d'une nomination interne est fondée, le Tribunal peut interpréter et appliquer la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, sauf les dispositions de celle-ci sur le droit à la parité salariale pour l'exécution de fonctions équivalentes [art. 80].

Annexe 2 – Tableau des plaintes reçues par organisme

Répartition des plaintes par organisme		
Organisme	Total	%
Agence canadienne de contrôle de la procréation assistée	1	0 %
Agence de développement économique du Canada pour les régions du Québec	1	0 %
Agence de promotion économique du Canada atlantique	2	0 %
Agence de la santé publique du Canada	4	1 %
Agence des services frontaliers du Canada	93	12 %
Agence spatiale canadienne	9	1 %
Bureau du Conseil privé	3	0 %
Bureau du directeur général des élections	1	0 %
Commissariat à l'information du Canada	1	0 %
Commissariat à la protection de la vie privée du Canada	1	0 %
Commission canadienne des grains	1	0 %
Commission de la fonction publique	1	0 %
Commission de l'immigration et du statut de réfugié du Canada	3	0 %
Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes	4	1 %
Conseil du Trésor	5	1 %
École de la fonction publique du Canada	2	0 %
Gendarmerie royale du Canada	12	2 %
Industrie Canada	4	1 %
Ministère des Affaires étrangères et du Commerce international	16	2 %
Ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien	21	3 %
Ministère de l'Agriculture et de l'Agroalimentaire	6	1 %
Ministère des Anciens Combattants	4	1 %
Ministère de la Citoyenneté et de l'Immigration	14	2 %
Ministère de la Défense nationale	70	9 %
Ministère de l'Environnement	16	2 %
Ministère des Finances	1	0 %
Ministère de la Justice	4	1 %
Ministère du Patrimoine canadien	1	0 %
Ministère des Pêches et des Océans	27	4 %
Ministère des Transports	19	3 %
Office des transports du Canada	1	0 %
Passeport Canada	11	1 %
Ressources humaines et Développement des compétences Canada	204	27 %
Ressources naturelles Canada	7	1 %
Santé Canada	27	4 %
Service administratif des tribunaux judiciaires	4	1 %
Service correctionnel du Canada	127	17 %
Statistique Canada	4	1 %
Travaux publics et Services gouvernementaux Canada	17	2 %
Autre organisme*	3	0 %
	752	100 %**

* Ces plaintes émanent d'organismes non assujettis à la LEFP.

** Par souci de concision, les pourcentages sont arrondis; il en résulte un léger écart dans le total.

Annexe 1 – Questions financières

Financement et dépenses

Au début de l'exercice 2008-2009, un examen stratégique a été mené à la demande de l'administration fédérale par rapport aux dépenses de programme directes du Tribunal et de cinq autres organisations exerçant des fonctions centrales au regard de la gestion des ressources humaines. Les résultats de cet examen ont fait ressortir l'importance d'un financement stable et à long terme du Tribunal. Celui-ci en a bénéficié durant l'exercice 2009-2010 et des fonds lui seront dorénavant réservés dans les budgets futurs. Le TDFP se heurte néanmoins à des difficultés par rapport à l'exécution d'une réaffectation de crédits découlant de l'examen stratégique horizontal des organismes de ressources humaines, mais il travaille avec le Secrétariat du Conseil du Trésor à la résolution de cette question. Le Tribunal est convaincu que celle-ci sera réglée à l'automne 2010.

Les dépenses totales du Tribunal se sont élevées à 5,6 M\$ en 2009-2010. Quelques 4,2 M\$ (ou 75 %) ont été consacrés aux salaires et aux avantages sociaux du personnel. Les 1,3 M\$ (ou 23 %) restants ont servi à couvrir les coûts de fonctionnement tels que les coûts de transport, des services professionnels, d'hébergement et des installations pour les audiences et les activités de médiation. Les autres dépenses, soit 90 000 \$ (ou 2 % des dépenses du Tribunal), ont été consacrées à la traduction des décisions.

Sommaire des dépenses sur cinq exercices

Description	2005-2006	2006-2007	2007-2008	2008-2009	2009-2010
Arbitrage des plaintes	459 874	1 158 951	1 705 957	2 130 175	2 350 870
Médiation	113 119	291 449	666 543	891 023	991 263
Services généraux	1 376 653	1 765 495	1 931 441	1 788 529	1 542 618
Dépenses totales	1 949 647	3 215 895	4 303 941	4 809 727	4 884 751
Sommes non dépensées*	1 959 103	1 806 887	814 827	679 158	829 272
Allocation totale	3 908 750	5 022 782	5 118 768	5 488 885	5 714 023

* Retournées au Trésor

Les sommes ont été rajustées aux fins d'examen comparatif

annexes

- 5) Modifier la disposition concernant les membres vacataires de telle manière que ces derniers puissent être nommés pour un mandat n'excédant pas cinq ans.
- 6) Remplacer le terme « membres vacataires » par « membres à temps partiel » afin d'exprimer la situation réelle des membres concernés et le fait que leur mandat puisse être reconduit.
- En outre, le terme « vacataire » n'est pas d'un usage courant.
- La LRFP et le CCT prévoient la nomination de membres à temps partiel pour un mandat de trois ans renouvelable.
- Le mandat de deux ans prévu dans la LEFP n'est pas suffisant. La formation des membres exige du temps et dès la période de formation d'un membre terminée, son mandat arrive à expiration.

3) Modifier l'article 97 de manière qu'il prévoie autant de flexibilité et de discrétion que dans la LRTFP et le CCT lorsqu'il s'agit de régler une plainte.

administratives. La plupart des commissions des relations de travail sont investies du pouvoir de délégation.

Le pouvoir de délégation conféré par le CCT est le plus complet. Il permet au Conseil canadien des relations industrielles de déléguer entre autres le pouvoir de convoquer des témoins, d'ordonner la tenue de conférences préparatoires, de faire prêter serment, d'obliger une partie à fournir des renseignements ou produire des documents, de suspendre ou remettre la procédure à tout moment, d'abréger ou proroger les délais applicables à l'accomplissement d'un acte, au dépôt d'un document ou à la présentation d'éléments de preuve.

L'article 97 fait spécifiquement référence aux services de médiation. Les dispositions de la LRTFP et du CCT ont formulé l'idée dans un contexte plus large, accordant ainsi à la Commission des relations de travail dans la fonction publique et au Conseil canadien des relations industrielles plus de pouvoir discrétionnaire dans la façon de régler les conflits.

Le Tribunal instruit un grand nombre de plaintes. Il serait souhaitable pour le Tribunal d'avoir une disposition comparable à celle de la LRTFP et du CCT et qui lui donnerait spécifiquement des pouvoirs généraux de régler les plaintes par des moyens divers tout en lui laissant le pouvoir de trancher les questions qui n'auront pas été réglées.

4) Ajouter une disposition habilitant le Tribunal à déléguer certaines activités à son personnel selon les modalités indiquées dans la LRTFP et le CCT.

Le Tribunal pourrait s'occuper plus efficacement des centaines de requêtes qu'il reçoit chaque année s'il avait la possibilité de déléguer la gestion de ces requêtes à son personnel. Lorsqu'il s'agit de traiter ces requêtes, les employés délégués auraient néanmoins l'obligation de respecter les principes d'équité procédurale.

La LFTFP n'a aucune disposition sur la délégation de pouvoirs. Le Tribunal doit s'occuper de nombreuses mesures ou questions

Recommandations

En prévision de l'examen imminent de la LEFP nous croyons que les recommandations suivantes pourraient améliorer le fonctionnement du Tribunal :

1) Modifier l'article 88(1) afin que le Tribunal puisse disposer de cinq à neuf membres titulaires.

Le nombre de plaintes était évalué initialement à 400 par année. Toutefois le Tribunal reçoit en moyenne 800 plaintes annuellement. Le fait de disposer d'un maximum de cinq membres est très contraignant dans la mesure où les mandats des membres expirent souvent à intervalles rapprochés et le Tribunal se retrouve ainsi avec un nombre insuffisant de membres. S'il avait plus de membres titulaires, il serait mieux en mesure de gérer

sa charge de travail lorsque plusieurs mandats arrivent à expiration ou en cas de retraite ou de départ inopiné d'un membre.

2) Ajouter une disposition de réexamen des décisions.

Il n'existe aucune disposition de réexamen dans la LEFP. Une telle clause est courante dans la législation du travail – voir les articles 43(1) et 18 de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique (LRTFP) et du Code canadien du travail (CCT) respectivement. Cette situation cause des difficultés au Tribunal dans la mesure où la loi en vigueur ne contient aucune disposition qui autorise l'examen d'une décision même en cas de nécessité.



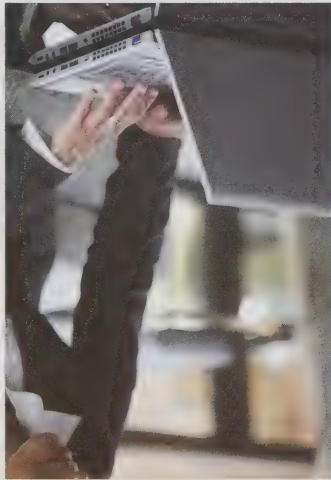
Il est intéressant de noter d'autre part que 429 séances de médiation ont été tenues depuis 2007 et qu'il y a eu retrait de la plainte dans 86 % des cas suite à la médiation. C'est pourquoi le Tribunal met toutes les ressources de son Service de résolution de conflits à contribution afin de répondre efficacement aux besoins des parties en ce domaine. Du 1^{er} avril 2006 au 31 mars 2010 nous avons tenu une quarantaine de séances de formation interactive sur la négociation raisonnée et la médiation dans toutes les régions du pays. Ainsi, plus de 800 intervenants ont pu se familiariser avec notre processus de médiation.

cinq

les deux dernières années, le nombre de jours de suspension de délai accordés annuellement a augmenté, passant de 548 en 2007-2008 à 4 331 en 2009-2010! En outre, le Tribunal accorde 6 400 jours de délai en moyenne chaque année par suite de demandes de prorogation des parties. Nous nous proposons de discuter de cette situation avec les divers intervenants en temps et lieu. Nous ferons également les recommandations ci-dessous au comité qui examine la LMFP par rapport à l'aménagement d'un certain nombre de procédures. Il s'agit de simplifier celles-ci sans compromettre l'efficacité. Enfin, nous comptons faire la mise à jour de notre système de gestion de cas afin d'être en mesure d'obtenir de meilleurs rapports qui aideront dans la prise de décision et la gestion du rendement.

Du 1^{er} avril 2006 au 31 mars 2010 nous avons tenu une quarantaine de séances de formation interactive sur la négociation raisonnée et la médiation dans toutes les régions du pays. Ainsi, plus de 800 intervenants ont pu se familiariser avec notre processus de médiation.

Constat général et orientation future



existe maintenant une jurisprudence riche de principes juridiques sur la notion d'abus de pouvoir. Les décisions sont facilement consultables sur notre site Web et les plaintes peuvent être déposées en ligne par le truchement du formulaire électronique prévu à cette fin.

Au cours des cinq exercices écoulés, le Tribunal n'a cessé de promouvoir une approche axée sur l'échange d'information, le dialogue réel et le mode amiable de règlement des litiges. Il

s'agissait de régler les plaintes sans la tenue d'audiences, dans la mesure du possible. Les résultats sont probants à divers égards. En effet, sur un total de 2 768 plaintes reçues durant les exercices en question, le Tribunal a rendu 135 décisions avec motifs. Autrement dit, moins de 5 % des plaintes ont dû passer par toutes les étapes de procédure jusqu'à l'audience. La grande majorité des dossiers sont réglés soit par voie de médiation, soit par décisions-lettres ou d'autres processus informels. Plus de 87 % des dossiers de plainte sont traités et fermés, d'instruire les plaintes et statuer sur elles. Grâce au travail du TDFP, il

Avant la mise en application de la nouvelle LEFP, la structure de recours en dotation relevait de la CFP qui devait interpréter elle-même la loi et le règlement sur l'emploi pour arbitrer les appels. Il y avait une perception par certains que cette dernière était juge et partie, ce qui pouvait mettre en doute la neutralité d'un système où la même organisation s'occupait à la fois de la dotation et des mesures correctives. Cette situation a changé avec la création du Tribunal en tant qu'organisme indépendant, quasi judiciaire, ayant pour mission d'instruire les plaintes et statuer sur elles. Grâce au travail du TDFP, il

bing

Révision judiciaire

S'agissant de l'année 2009-2010, sur les cinq décisions soumises à une révision judiciaire, deux mandats ont été abandonnées et deux décisions sont en suspens. La Cour fédérale a confirmé le bien-fondé de la demande restante. Dans cette affaire, seules les mesures correctives ordonnées par le Tribunal ont été remises en question. La révocation d'une nomination par le Tribunal et sa constatation d'abus de pouvoir pour mauvaise foi et favoritisme personnel n'étaient pas contestées. Le Tribunal a rendu en l'occurrence une nouvelle décision avec des mesures correctives modifiées.

Il arrive qu'une demande de révision judiciaire présentée au cours d'un exercice soit traitée un ou deux ans plus tard. C'est ainsi que six décisions rendues par la Cour fédérale pendant la période 2009-2010 portaient sur des

demandes soumises durant des exercices antérieurs. Une seule de ces demandes a été accueillie mais sans remise en cause de la conclusion du Tribunal; seules les mesures correctives ordonnées par celui-ci ont été invalidées. Sur les cinq autres affaires, la Cour fédérale a rejeté deux dossiers et renvoyé au Tribunal les trois restants aux fins d'une nouvelle instruction par un autre membre. En résumé, sur les cinq exercices écoulés, il y a eu en tout 16 requêtes en révision judiciaire. De ce chiffre, on compte cinq demandes accueillies à des degrés divers, cinq retirées, trois rejetées et trois autres en suspens. Durant cette même période, le pourcentage des décisions non contestées ou confirmées s'établit à près de 99 %!



Ayotte

- Modification de l'énoncé des critères de mérite au profit de la personne nommée;
- Modification du processus externe non annoncé pour devenir processus interne non annoncé;
- Nomination de X – qui ne possédait pas les qualifications essentielles – aux fins de titularisation à durée indéterminée.

Discrimination

Rajotte

- L'un des motifs de non-sélection de la partie plaignante était son incapacité présumée de travailler selon un horaire souple en raison d'obligations parentales;
- L'intimé n'a pas fourni d'explication raisonnable ni présenté une défense relative à une exigence professionnelle justifiée.

Crainte raisonnable de partialité

Denny

- Au vu des situations conflictuelles antérieures, un observateur avisé pourrait conclure que selon toute vraisemblance le membre du comité en cause n'était pas en mesure d'administrer l'examen pratique de façon impartiale (délibérément ou non).

Burke

- Modifier l'énoncé des critères de mérite après l'évaluation des candidats est une erreur fondamentale;
- L'outil d'évaluation avait un défaut : il n'évaluait pas la qualification essentielle modifiée;
- L'évaluation des candidats n'était pas fiable; le comité d'évaluation n'a pas appliqué correctement les critères d'évaluation;
- Pas de preuve fiable pour établir que la personne nommée répondait à la qualification essentielle «expérience».

Favoritisme personnel

Beyak

- Utilisation d'une description de travail ne correspondant pas aux fonctions réelles du poste afin d'assurer un relèvement de classification et de salaire;
- Établissement des qualifications essentielles sans tenir compte des exigences réelles du poste à pourvoir;
- Nomination d'une personne ne possédant pas les qualifications essentielles pour le poste à doter par volonté du gestionnaire en cause de la récompenser.

- Entrave à l'exercice du pouvoir discrétionnaire par absence d'analyse du cas individuel du plaignant.

Beyak

- Sélection prédéterminée de la personne nommée;

- Mesures destinées à se soustraire aux exigences du RFP;

- Les explications contenues dans les justifications étaient trompeuses, fausses, inexplicables et incompréhensibles.

Rajotte

- Non-respect des exigences du RFP en matière de notification;

- L'absence de notification concernant la nomination interimaire initiale et la non-divuligation de celle-ci

démontrent une insouciance ou négligence grave.

Denny

- Utilisation d'éléments insuffisants;

- Grosse faille dans l'administration de l'examen pratique (négligence grave);

- L'examen pratique est devenu une évaluation de la capacité du plaignant de deviner ce qu'il devait faire.

Ayotte

- Utilisation d'éléments insuffisants (processus) : La décision de nommer X était prédéterminée;

- Processus non transparent; Pas de preuve pour appuyer le choix d'un processus non annoncé sous prétexte qu'il n'y avait pas d'autres candidats intéressés.

- Utilisation d'éléments insuffisants (mérite) : Modification des qualifications essentielles; Non-évaluation des qualifications essentielles;

- La personne nommée ne possédait pas toutes les qualifications essentielles.

Erreurs et omissions graves s'apparentant à de l'abus de pouvoir

Robert et Sabourin

- Absence de justifications écrites et d'énoncé des critères de mérite;

- Absence d'une analyse écrite, évaluation tardive de la personne nommée;

- Qualification liée aux compétences linguistiques non démontrée;

- Notification inappropriée.

Mauvaise foi

Cameron et Mahaux

- Le gestionnaire n'a pas expliqué suffisamment sa décision d'utiliser un processus non annoncé;
- Le gestionnaire s'est fondé sur des éléments insuffisants dans l'évaluation de la personne nommée :
- Défaut d'évaluation de toutes les qualifications essentielles
- Aucun CV, ni rapport d'évaluation déposé en preuve
- Il n'est pas nécessaire de montrer qu'il y a eu une faute intentionnelle;

- Comprend les cas d'incurie ou d'insouciance grave;
- Peut être établie par preuve circonstancielle ou par preuve directe.

Chiasson

- Changement des instructions sans suivi (négligence grave);
- Conduite irrationnelle et déraisonnable aboutissant à un résultat inéquitable;
- Nécessité d'évaluer tous les candidats selon les mêmes critères;
- Le comité d'évaluation s'est fondé sur des éléments insuffisants;

Défense nationale, 2009 TDFP 0029; Rajotte c. le président de l'Agence des services frontaliers du Canada, 2009 TDFP 0025; Beyak c. le sous-ministre de Ressources naturelles Canada, 2009 TDFP 0035; Chiasson c. le sous-ministre du Patrimoine canadien, 2008 TDFP 0027; Cameron et Mahaux c. l'administrateur général de Service Canada, 2008 TDFP 0016; Bowman c. le sous-ministre de la Citoyenneté et de l'immigration, 2008 TDFP 0012; Visca c. le sous-ministre de la Justice, 2007 TDFP 0024; Murray c. le président de la Commission de l'immigration et du statut de réfugié, 2009 TDFP 0033; Tran c. le commissaire de la Gendarmerie royale du Canada, 2009 TDFP 0031, entre autres.

Principes juridiques établis dans les plaintes accueillies

Entrave au pouvoir discrétionnaire

Bowman

- Le comité d'évaluation a entravé son pouvoir discrétionnaire en adoptant une ligne directrice rigoureuse et en l'appliquant dans son évaluation d'une candidature;
- Le comité d'évaluation n'a pas évalué l'expérience du candidat d'une manière probante;
- Une conduite irrégulière, même involontaire, s'apparente à un abus de pouvoir.

Synthèse des principes juridiques établis dans les décisions clés du Tribunal

Notre recueil de jurisprudence s'est enrichi de tout un ensemble de principes juridiques établis à travers les 135 décisions rendues par le Tribunal. Ce total inclut 83 décisions finales émises après audience, dont neuf où l'abus de pouvoir a été établi, c'est-à-dire près de 11 %.

L'abus de pouvoir étant le motif essentiel de recevabilité des plaintes de dotation en vertu de la LEFP, il paraît logique d'apporter un éclairage factuel sur cette notion au moyen d'une synthèse des principes juridiques établis dans les décisions donnant gain de cause aux parties plaignantes.

Dans sa toute première décision finale rendue le 28 septembre 2006 – la décision *Tibbs* – le Tribunal a décrit cinq catégories de situations pouvant constituer de l'abus de pouvoir :

1. Lorsqu'un délégué exerce son pouvoir discrétionnaire dans une intention illégitime (y compris dans un but non autorisé, de mauvaise foi ou en tenant

quatre

compte de considérations non pertinentes);

2. Lorsqu'un délégué se fonde sur des éléments insuffisants (y compris lorsqu'il ne dispose d'aucun élément de preuve ou qu'il ne tient pas compte d'éléments pertinents);

3. Lorsque le résultat est inéquitable (y compris lorsque des mesures déraisonnables, discriminatoires ou rétroactives ont été prises);

4. Lorsqu'un délégué commet une erreur de droit dans l'exercice de son pouvoir discrétionnaire;

5. Lorsqu'un délégué refuse d'exercer son pouvoir discrétionnaire en adoptant une politique qui entrave sa capacité d'examiner des cas individuels avec un esprit ouvert.

L'abus de pouvoir est mis en lumière dans la jurisprudence établie à ce jour, notamment dans un certain nombre de décisions clés : *Burke c. le sous-ministre de la Défense nationale*, 2009 TDFP 0003; *Robert et Sabourin c. le sous-ministre de la Citoyenneté et de l'immigration*, 2008 TDFP 0024; *Ayotte c. le sous-ministre de la Défense nationale*, 2009 TDFP 0021; *Denny c. le sous-ministre de la*

quatre

Ressources humaines et services généraux

En mars 2006, le Tribunal comptait un effectif total d'une vingtaine de personnes, y compris les membres. Le nombre de plaintes déposées auprès du Tribunal était alors estimé à 400 par année. S'il est impossible d'établir un chiffre précis en ce domaine pour un exercice donné, les tendances actuelles montrent que le nombre annuel de plaintes dépasse les prévisions initiales dans une proportion de 100 %. Pour faire face à cette augmentation constante du volume de travail, nous avons dû embaucher du personnel au fur et à mesure, dans la même proportion. L'effectif du Tribunal s'élève maintenant à une quarantaine de personnes, y compris les membres, les employés en détachement et les occasionnels.

Dans un souci de transparence et de traitement équitable de tout son personnel, le Tribunal a élaboré durant son deuxième exercice un certain nombre de politiques internes, notamment en ce qui concerne les relations de travail, le règlement des griefs, la gestion informelle des conflits, les voyages en service commandé. Vers la fin de l'exercice 2007-2008 et après la dotation de pratiquement tous ses postes vacants, le Tribunal mettait en œuvre sa politique d'apprentissage avec l'établissement de plans de perfectionnement pour tout le personnel. Cette politique est encore en vigueur et les employés ne manquent pas de la mettre à profit pour se perfectionner dans les secteurs d'activité correspondant à leur profil de compétence. Enfin, en ce qui a trait aux services généraux, nous avons simplifié les procédures financières et les exigences internes en matière de rapport.

En 2007-2008, de nouveaux outils ont été mis en ligne sur notre site Web afin de permettre un accès immédiat aux processus de plaintes et de simplifier celui-ci par l'accès à un guide électronique développé en concertation avec l'École de la fonction publique du Canada.

Nous conseillons vivement au public de consulter notre Guide de procédures avant toute demande de renseignements sur le processus de plainte.

En 2008-2009, le perfectionnement des outils de communication existants s'est poursuivi avec le développement de nouveaux modules et la mise aux normes du site Internet selon la version 2.0. C'est ainsi qu'il est devenu possible, dès mars 2009, de remplir en ligne le formulaire de plainte. En outre, le texte intégral des décisions est maintenant accompagné d'un sommaire qui donne une idée précise de celles-ci sans entrer dans les détails. Chaque sommaire propose en guise d'introduction une liste des mots-clés de la décision. Cette approche permet aux lecteurs de trouver facilement

les divers thèmes et principes juridiques développés dans la jurisprudence établie à ce jour. Les décisions sont affichées selon l'année de publication ainsi que sous des rubriques par sujets.

L'exercice 2009-2010 a été essentiellement consacré au peaufinage de notre stratégie de communication, notamment en ce qui concerne la restructuration de notre site Web, le développement d'un système moderne de gestion de l'information, la révision des formulaires électronique et autres questions connexes.

Notre site Web donne accès à toutes sortes de données informatives sur le Tribunal et ses activités. La page *Foire aux questions* contient des renseignements utiles sur le fonctionnement du TDFP. Côté service à la clientèle, nous conseillons vivement au public de consulter notre Guide de procédures avant toute demande de renseignements sur le processus de plainte. Les questions et commentaires pertinents peuvent être adressés par courriel, télécopieur, courrier postal ou téléphone (voir la page 43 pour les coordonnées). Les demandes de renseignements transmises par courriel sont traitées en moins de deux jours ouvrables.



Statistiques calculées sur une base annuelle

- Le Tribunal reçoit en moyenne 772 plaintes; de ce chiffre, il traite et ferme 676 dossiers, c'est-à-dire plus de 87 %.
- Le processus de plainte prévoit des échéances fixes mais les parties peuvent présenter des demandes de prorogation justifiées; 6 400 jours de délai ont été ainsi accordés en moyenne.
- Le Tribunal suspend aussi les délais pour recevoir les plaidoiries des parties et rendre une décision suite à une demande d'ordonnance de communication de renseignements ou une requête en rejet; parfois à la demande des parties pour procéder à la médiation. Près de 2 600 jours de suspension de délai ont été ainsi accordés.

- Plus de 65 % des demandes d'ordonnance de communication de renseignements sont accordées en tout ou en partie; 98 % de ces requêtes émanent des parties plaignantes.
- Plus de 300 plaintes sont soumises à la médiation.
- 165 dossiers font l'objet de séances de médiation qui se traduisent par 144 causes réglées, ce qui représente un taux de résolution de 87 % et plus de 18 % des plaintes reçues.
- Le Tribunal reçoit environ 144 demandes de rejet pour faute de juridiction ou parce que la plainte n'a pas été déposée dans les délais; elles sont généralement traitées de façon préliminaire et sur dossier; de ce nombre 120 sont accordées, soit plus de 15 % des plaintes reçues.
- 112 dossiers en moyenne sont mis au rôle d'audience; de ce chiffre on compte en moyenne 40 demandes de remise d'audience, 59 retraits avant la tenue de l'audience et 38 audiences.

représentants des ressources humaines et représentants syndicaux) sont toujours conscients du fait qu'une entente conclue en médiation doit être conforme à toute législation, réglementation, politique et directive applicable.

Le Greffe

Le Greffe assure le suivi de tous les dossiers de plainte – de la date d'accusé de réception à la date de fermeture du dossier. Au cours des cinq exercices écoulés, le Tribunal a reçu un total de 2 768 plaintes dont 2 315 dans les trois dernières années financières, soit une moyenne annuelle de 772 plaintes, calculée à toutes fins pratiques sur les années 2007 à 2010. Les deux premiers exercices couvrent les 15 premiers mois suivant la mise en application de la LEFP, et les données de cette période ne traduisent pas les activités d'une année typique. Pour cette même raison, les observations statistiques ci-dessous sont basées sur les trois derniers exercices.

- Coaching et aide visant à faire comprendre les critères de mérite en vue de processus de dotation à l'avenir et coaching pour la préparation aux entrevues de sélection
 - Dotation
 - Offre de possibilités d'intérim par rotation
 - Mise en valeur de l'employé aux fins de mutation, d'affectation ou de détachement
 - Communication
 - Intégration des critères de mérite à tous les avis de nomination
 - Communication de renseignements sur les futurs processus de dotation dans le cadre de réunions avec les agents négociateurs et pendant les réunions d'équipe
- Bien entendu, les parties en médiation (plaignants, délégués des administrateurs généraux,

Plaintes	2007-2008	%	2008-2009	%	2009-2010	%
Nombre total de plaintes	742	100 %	821	100 %	752	100 %
Processus annoncés	502	67,7 %	462	56 %	495	66 %
Processus non annoncés	223	30,1 %	346	42,1 %	231	30,7 %
Révocation	5	0,7 %	6	0,7 %	10	1,3 %
Mise en disponibilité	4	0,5 %	1	0,1 %	5	0,7 %
Mesures correctives	2	0,3 %	0	0,0 %	3	0,4 %
Motif non précisé	6	0,8 %	6	0,7 %	8	1,1 %

Enjeux, intérêts et options

Tout en préservant la confidentialité de la médiation, le Service de résolution de conflits a établi un sommaire des divers points de discussion abordés dans les séances de médiation, qu'il s'agisse d'enjeux, d'intérêts ou d'options.

Enjeux en médiation – exemples :

- Transparence dans le processus

- Choix d'un processus de nomination non annoncé

- Outils d'évaluation utilisés

- Mesures d'adaptation pour personne handicapée

- Changements dans la procédure

Intérêts des parties plaignantes

en médiation – exemples :

- Progression de carrière

- Possibilité de participer au processus de nomination

- Occasion d'acquiescer de l'expérience

- Besoin de reconnaissance des préoccupations liées au processus

- Respect et reconnaissance des compétences, des connaissances et de l'expérience des parties plaignantes

- Amélioration de la situation globale pour soi-même et les autres

- Crainte que le gestionnaire nuise aux perspectives des parties plaignantes à l'avenir

Intérêts de l'intime en médiation – exemples :

- Processus de sélection équitable et transparent

- Maintien de l'intégrité de la dotation en général et du processus en question en particulier

- Conformité à la loi

- Défense de la décision initiale

- Maintien de la productivité et de l'esprit positif des parties plaignantes

- Aider les parties plaignantes à comprendre la dotation

- Inquétude par rapport à la remise en question de l'intégrité du gestionnaire en cause

- Règlement rapide de la plainte

Options en médiation – exemples :

- Aide de la part du coordinateur de la formation pour naviguer dans les sites afin de trouver les outils relatifs aux compétences et des cours spécifiques; aide pour obtenir la formation requise



Médiation

rendu 27 décisions avec motifs dont 24 décisions finales, mais plus de temps a été nécessaire pour émettre ces décisions en raison d'un effectif réduit de membres à temps plein. En fin d'année, le Tribunal s'est retrouvé avec un nombre suffisant de membres à temps plein, ce qui réduira dans le prochain exercice la période requise pour rendre les décisions avec motifs.

En vertu de l'article 97 de la LEFP, le Tribunal fait appel à son Service de résolution de conflits dès l'amorce de l'instruction d'un dossier. Le processus de médiation peut être déclenché en tout état de cause sur consentement des parties, afin de parvenir à une solution amiable et sans qu'il soit nécessaire de tenir une audience. En d'autres termes, toute partie se désistant de la procédure de médiation au départ peut recourir à ce service à n'importe quelle étape ultérieure, pourvu que l'autre partie y consente. La médiation est menée par une équipe composée de médiateurs attitrés du Tribunal et de trois membres vacataires domiciliés respectivement dans la RCN, à Winnipeg et à Vancouver. Ces divers points de service facilitent l'optimisation des ressources.

Tableau statistique – période du 1^{er} avril 2007 au 31 mars 2010

Données			
2009-2010	2008-2009	2007-2008	2006-2007
315	295	304	295
Nombre de plaintes soumises à la médiation			
37	28	53	28
Nombre de plaintes où une partie a retiré son consentement à la médiation			
23	40	49	40
Nombre de plaintes retirées avant la séance de médiation prévue			
201	175	119	175
Nombre de médiations menées			
175	158	96	158
Nombre de plaintes réglées			
87 %	90 %	81 %	90 %
Taux de résolution en médiation			

Durant la période 2007-2010, le Service de résolution de conflits a reçu 914 dossiers de plainte aux fins de la médiation. De ce chiffre, 495 dossiers ont été traités par le truchement de séances de médiation au terme desquelles 429 plaintes ont abouti à un règlement, soit un taux de résolution de 87 % en moyenne !

Passage à la vitesse de croisière – 2007-2010

2007-2009

2009-2010

Au cours de l'exercice 2007-2008 le nombre de plaintes pour abus de pouvoir est passé à 742, soit une augmentation de 69 %. Cette situation avait mis à rude épreuve notre système de gestion de cas, dans la mesure où les prévisions initiales avaient estimé le nombre annuel de plaintes à environ 400. Néanmoins, le Tribunal avait relevé le défi : fermeture de 566 dossiers et report des 24 % restants à l'exercice suivant.

trois

En 2008-2009, avec un total de 821 plaintes déposées auprès du Tribunal, sa jurisprudence s'est enrichie de 44 décisions avec motifs dont six concluaient à l'abus de pouvoir donnant ainsi gain de cause aux parties plaignantes. Le thème du rapport annuel 2008-2009 portait sur la définition de l'abus de pouvoir. Il était alors important de donner un éclairage sur cette notion clé de notre jurisprudence.

Le nombre de plaintes actives au Tribunal au cours de l'exercice 2009-2010 s'élève à 1 156 dont 752 nouvelles plaintes et 404 dossiers de l'exercice précédent toujours ouverts. Le Tribunal a dû faire face au départ de trois des cinq membres à plein temps, dont le remplacement a pris plusieurs mois. Cette situation aurait pu mener à un arrêré dans le traitement des requêtes et des demandes d'ordonnances émanant des parties ainsi que dans la tenue des conférences préparatoires et des audiences. Des mesures ont été prises afin d'éviter un arrêré de dossiers qu'il aurait été difficile d'éliminer même après l'arrivée de nouveaux membres. Avec seulement deux membres à temps plein et grâce à l'apport de membres vacataires et de son personnel, le Tribunal a émis 1 070 décisions-lètrés, fermé 681 dossiers dont 76 % dans les neuf mois suivant la réception de la plainte. Dans les cas où une audience n'était pas nécessaire, le Tribunal a pu procéder rapidement sur la base des représentations écrites des parties et a émis 96 décisions finales. Il a tenu 27 audiences et

trois.

Formation en négociation raisonnée et en médiation

Dans le cadre de ses activités de résolution de conflits, le Tribunal a élaboré un cours de formation interactive en négociation raisonnée et en médiation. Cette formation de trois jours s'adresse aux intervenants dans les dossiers de dotation – agents négociateurs, gestionnaires délégués ou leurs représentants, agents de dotation ou spécialistes des ressources humaines. Elle permet aux intéressés de mieux comprendre la médiation et facilite leur participation au processus en tant que représentant ou partie. En 2006-2007, le cours a été offert à 17 reprises en français et en anglais dans les principaux centres urbains du pays. Depuis 2009-2010, le cours est suivi d'un exposé intitulé « Tendances et jurisprudence » présenté par les Services juridiques du Tribunal.

La première séance de médiation s'est tenue en mai 2006.



Durant l'année 2006-2007, la forte augmentation du volume de travail avait contraint le Tribunal à revoir sa structure organisationnelle, à créer plusieurs postes clés qu'il devait doter sans délai tout en améliorant son système de gestion de cas. Le nombre de plaintes était passé à 438. Le Tribunal a rendu sa première décision finale, la décision *Tibbs*, le 28 septembre 2006. Cette date marque le point de départ de notre jurisprudence sur la question de l'interprétation de l'abus de pouvoir.

existence et sa mission à tous les intervenants : organismes et ministères fédéraux et leurs personnels, syndicats et agents négociateurs. Les trois mois que compte notre tout premier exercice ont été consacrés, entre autres, aux opérations suivantes :

- développement d'un site Web dévolu exclusivement au Tribunal;

- 50 exposés sur le Tribunal et le processus de traitement des plaintes présentés devant divers groupes d'intervenants;
- publication d'un guide complet des procédures de traitement des plaintes en février 2006; ce guide est consultable en ligne;
- publication, en février 2006, d'une brochure énonçant le mandat du Tribunal et les types de plaintes qu'il instruit.

Le lancement officiel du nouveau site Web du Tribunal a eu lieu en juillet 2006. Parmi d'autres activités de l'exercice 2006-2007, citons la préparation d'une brochure sur la médiation (qui sera publiée en fin de compte en avril 2007); la présentation, dans les deux langues officielles, de dix exposés à l'intention de conseillers en dotation ou en ressources humaines, de

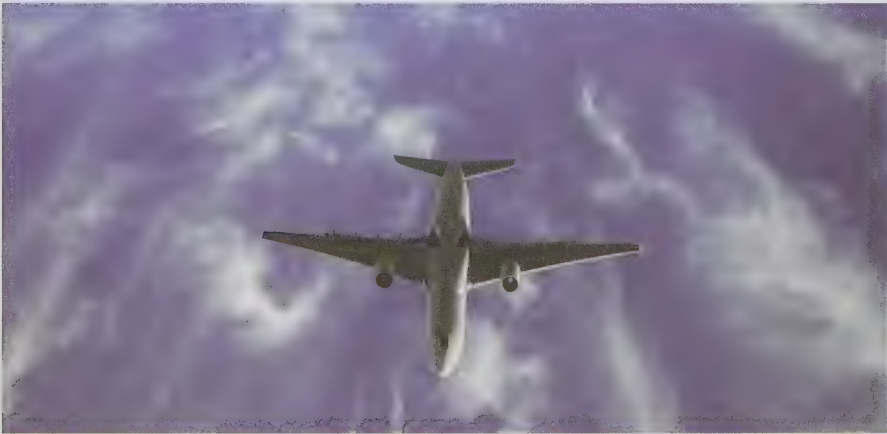
gestionnaires délégués ou de représentants des agents négociateurs dans toutes les régions du pays.

L'exercice 2005-2006 portait sur seulement trois mois et marquait les débuts de notre système de règlement de plaintes. Le Tribunal avait alors reçu 15 plaintes dont trois retraits en date du 31 mars 2006.

Le Tribunal a élaboré un cours de formation interactive en négociation raisonnée et en médiation, à l'intention des intervenants dans les dossiers de dotation.



Décollage – les deux premières années



Pour assurer au mieux le processus de traitement des plaintes, le Tribunal tient des audiences et propose des services de médiation. Il a fallu d'abord poser les bases d'une structure organisationnelle impliquant les activités suivantes : recrutement du personnel, mise sur pied des secteurs d'activité

Le Tribunal a rendu sa première décision finale, la décision Tibbs, le 28 septembre 2006. Cette date marque le point de départ de notre jurisprudence sur la question de l'interprétation de l'abus de pouvoir.

(communications, greffe, ressources humaines, médiation), programme de formation en médiation, système de gestion de cas, rédaction du Guide de procédures et préparation du *Règlement* du TDFP.

deux

Dans le cadre de sa stratégie de communication, le TDFP a développé un site Web dans les mois précédant sa mise en service officielle. Il a amorcé ensuite un certain nombre d'activités visant à annoncer son

deux

Trois motifs de plainte peuvent être invoqués en matière de dotation : 1) un abus de pouvoir dans l'application du mérite; 2) un abus de pouvoir dans le choix du processus de nomination (annonce ou non annonce); 3) un déni du droit de la personne concernée d'être évaluée dans la langue officielle de son choix.

recours, d'où le rôle du Tribunal qui a pour mission d'instruire les plaintes et statuer sur elles. Les plaintes recevables portent sur les nominations internes, les mises en disponibilité, l'application de mesures correctives et la révocation d'une nomination.

Trois motifs de plainte peuvent être invoqués en matière de dotation :

1) un abus de pouvoir dans l'application du mérite; 2) un abus de pouvoir dans le choix du processus de nomination (annonce ou non annonce); 3) un déni du droit de la personne concernée d'être évaluée dans la langue

officielle de son choix. Le Tribunal est habilité par ailleurs à interpréter et appliquer dans certaines situations la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, sauf les dispositions qui portent sur le droit à la parité salariale, pourvu que ces questions soient soulevées dans la plainte à instruire.

Toute réforme nécessite un nouveau regard sur les systèmes et processus déjà en place. Cela implique de nouvelles pratiques, de nouvelles méthodes, de nouveaux règlements, de nouvelles habitudes, bref un nouveau cadre. En ce qui concerne le renouvellement de la fonction publique, le mandat du Tribunal fait partie intégrante de ce cadre. En effet, la modernisation des ressources humaines dans l'administration fédérale impliquait de nouvelles dispositions de

Défis de la mise en œuvre de la nouvelle législation

discuter de la plainte lors de l'échange de renseignements pertinents. C'est ainsi que plusieurs des plaintes sont réglées à ce stade ou aux étapes subséquentes du processus (médiation, allégations, réponse, conférence préparatoire).

Terminologie renouvelée

de la dotation

Nouvelle définition du mérite et nouveau recours, l'abus de pouvoir

Le mérite relatif, dont la définition antérieure était établie par la

jurisprudence, n'est plus. Le mérite est maintenant lié au mérite

individuel : pour être nommée en conformité avec la LEFP la

personne retenue doit posséder les qualifications essentielles

pour le poste, telles qu'établies par l'administrateur général.

La LEFP accorde aux administrateurs généraux ou à la CFP, selon le cas,

une latitude considérable pour procéder à l'évaluation des candidats

et pour choisir parmi les candidats qualifiés la bonne personne pour

le poste. Toutefois, l'exercice de ce pouvoir discrétionnaire n'est pas

absolu et il ne peut être exercé de façon déraisonnable, discriminatoire,

scandaleuse ou arbitraire, même sans intention illégitime. La LEFP

prévoit le recours contre l'abus de pouvoir pour ceux qui sont

visés par l'exercice d'un pouvoir discrétionnaire dans les processus

de dotation.

Souplesse

Le Tribunal a encouragé à plusieurs reprises les administrateurs généraux à utiliser la souplesse que leur accorde la loi et à se départir de pratiques désuètes sous l'ancien régime de dotation. Ainsi, il n'est plus nécessaire de classer les candidats ni de créer une liste d'admissibilité.

L'exercice du pouvoir discrétionnaire n'est pas absolu; il ne peut être exercé de façon déraisonnable, discriminatoire, scandaleuse ou arbitraire, même sans intention illégitime.

Nécessité de promouvoir le dialogue

Le préambule de la LEFP exprime clairement le désir du législateur de voir un réel dialogue et des mécanismes de recours destinés à résoudre les questions touchant les nominations. Ainsi, la LEFP prévoit que des discussions informelles peuvent avoir lieu dans les processus de dotation. Ceci permet de résoudre des plaintes potentielles alors que l'administrateur général peut discuter de façon informelle des raisons qui sous-tendent la décision avec la personne exclue d'un processus de nomination et écouter les préoccupations de celle-ci. Dans ce même ordre

d'idées, dans les 25 jours suivant le dépôt d'une plainte, le plaignant et l'administrateur général ont l'occasion de se rencontrer et

Le régime prescriptif appliqué jusqu'alors a été remplacé par un système plus souple de gestion des ressources humaines. Les administrateurs généraux ont plus de marge de manœuvre par rapport à la sélection.

L'entrée en vigueur de la Loi sur la modernisation de la fonction publique et ses effets



structure des processus d'appel relevant de la Commission de la fonction publique (CFP). Les travaux de mise sur pied du Tribunal de la dotation de la fonction publique (TDFP) ont débuté en mars 2005 suite à la nomination du président. Une petite équipe s'est empressée de mettre en place les structures et le personnel nécessaires en vue du démarrage de l'organisation au moment de l'entrée en vigueur des dispositions de la LEFP accordant officiellement au Tribunal le mandat d'instruire des plaintes, soit le 30 décembre 2005.

Promulguée en 2003, la *Loi sur la modernisation de la fonction publique* (LMFP) a pour but de créer un cadre de dotation plus souple pour la gestion des ressources humaines et de favoriser des relations de travail harmonieuses tout en clarifiant les responsabilités des administrateurs généraux et des gestionnaires. Cette législation a produit la nouvelle *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (LEFP) et favorisé la création d'un organisme indépendant et quasi judiciaire en remplacement de la

Notre objectif était de créer un organisme axé sur le service et les résultats, sur la responsabilité financière, sur l'adhésion à des valeurs professionnelles et éthiques élevées et sur des pratiques transparentes en matière de rapport. Dans cet esprit, le Tribunal a adopté des pratiques qui en font un organisme efficient, souple, capable de s'adapter à une charge de travail imprévisible et changeante.

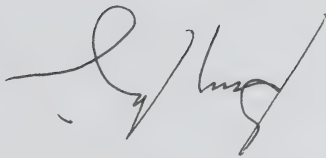
un

Bien que ce ne soit pas de notre ressort, le temps mis à doter les postes de membres laissés vacants a été problématique durant l'exercice 2009-2010. La LEFP prévoit un minimum de cinq membres titulaires mais le Tribunal n'a eu que deux membres titulaires pour une bonne partie de 2009. Cette situation a été corrigée depuis et le Tribunal sera en mesure de réduire le temps requis pour émettre ses décisions.

Par ailleurs, nous avons lancé en janvier 2010 deux projets-pilotes échelonnés sur douze mois : la conférence de règlement et la médiation par téléphone. Les résultats et l'efficacité de ces projets seront évalués sous peu. Nous espérons que ces nouveaux outils s'avèreront utiles pour résoudre les plaintes. Ils permettront aussi d'optimiser l'utilisation des ressources et maintenir le coût des services à son niveau actuel.

Je suis fier du travail accompli à ce jour par notre équipe avec la bienveillante collaboration des ministères et organismes fédéraux et des agents négociateurs. En aidant les parties à résoudre leurs différends, le Tribunal joue un rôle clé dans la réalisation des objectifs de la LEFP, soit des pratiques d'emploi équitables et transparentes, le respect des employés, la volonté réelle de dialogue et l'utilisation de mécanismes de recours destinés à résoudre les questions relatives aux processus de nomination.

Le président et premier dirigeant,



Guy Giguère

Message du président



Il y a cinq ans déjà que la mise sur pied du Tribunal était lancée. Comme la Loi sur l'emploi dans la fonction publique (LEFP) entrait en vigueur en décembre 2005, le Tribunal – nouvel organisme indépendant et quasi judiciaire – devait être prêt en quelques mois seulement pour traiter les premières plaintes. Cinq ans après l'entrée en vigueur de la LEFP, un examen de la loi et de son application est prévu. Il est donc tout à fait indiqué que ce rapport annuel, *cinq ans plus tard*, soit consacré à faire un bilan des réalisations du Tribunal depuis ses débuts.

La mise sur pied a débuté par une vaste consultation pour établir le processus de plainte au Tribunal. Il est en résultat un consensus selon lequel le processus de plainte donnerait aux parties plusieurs occasions de discussions susceptibles de favoriser le règlement des plaintes. Le Tribunal a atteint cet objectif avec succès : après trois mille plaintes reçues, il ressort que 90 % de tous les dossiers de plainte sont réglés sans audience.

La LEFP a introduit une nouvelle définition du mérite, un nouveau régime de dotation ainsi que de nouveaux recours. Le Tribunal s'est vu confier le rôle d'interpréter la nouvelle loi par ses décisions. Une nouvelle jurisprudence était nécessaire et devait reposer sur des décisions claires, bien étayées et cohérentes. Les parties, leurs représentants mais aussi les employés, les gestionnaires et les spécialistes des ressources humaines ont besoin de connaître les paramètres du nouveau régime de dotation.

Ainsi, dans ses décisions, le Tribunal a jeté la lumière sur ce qui constitue l'abus de pouvoir, le principal motif de plainte en vertu de la LEFP. À ce propos, vous trouverez à la page 18 une synthèse des faits et des principes juridiques établis dans les décisions du Tribunal où les plaintes d'abus de pouvoir se sont avérées fondées.

Table des matières

Message du président.....	v
L'entrée en vigueur de la Loi sur la modernisation de la fonction publique et ses effets.....	2
Terminologie renouvelée de la dotation.....	3
Nouvelle définition du mérite et nouveau recours, l'abus de pouvoir.....	3
Souplesse.....	3
Nécessité de promouvoir le dialogue.....	3
Défis de la mise en œuvre de la nouvelle législation.....	4
Décollage – les deux premières années.....	6
Formation en négociation raisonnée et en médiation.....	8
Passage à la vitesse de croisière – 2007-2010.....	10
2007-2009.....	10
2009-2010.....	10
Médiation.....	11
Tableau statistique – période du 1 ^{er} avril 2007 au 31 mars 2010.....	11
Enjeux, intérêts et options.....	12
Le Greffe.....	13
Statistiques calculées sur une base annuelle.....	14
Communications.....	15
Ressources humaines et services généraux.....	16
Synthèse des principes juridiques établis dans les décisions clés du Tribunal.....	18
Principes juridiques établis dans les plaintes accueillies.....	19
Révision judiciaire.....	22
Constat général et orientation future.....	24
Recommandations.....	26
Annexe 1 – Questions financières.....	30
Annexe 2 – Tableau des plaintes reçues par organisme.....	31
Annexe 3 – Responsabilités prévues par la Loi.....	32
Annexe 4 – Processus de traitement des plaintes.....	35
Annexe 5 – Système de règlement des plaintes en matière de dotation.....	36
Annexe 6 – Notices biographiques des membres.....	37
Pour communiquer avec le Tribunal.....	43

Guy Giguère



Le président et premier dirigeant,

Veuillez agréer, Monsieur le Ministre, l'assurance de ma très haute considération.

son dépôt au Parlement.

Conformément à l'article 110 de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique, j'ai le plaisir de vous présenter le cinquième rapport annuel du Tribunal de la dotation de la fonction publique pour la période du 1^{er} avril 2009 au 31 mars 2010 en vue de

Monsieur le Ministre,

K1A 0M5

Gatineau (Québec)

Ministre du Patrimoine canadien et des Langues officielles

L'honorable James Moore, C.P., député

Canada

Ottawa ON K1A 0A5

6th Floor West

240 Sparks Street

Canada

Ottawa ON K1A 0A5

6^e étage ouest

240, rue Sparks

Tribunal de la dotation
de la fonction publique

Public Service
Staffing Tribunal



© Sa Majesté la Reine du Chef du Canada, représentée par le président
du Tribunal de la dotation de la fonction publique (2010)

N° de catalogue : SQ1-2010

ISBN 978-1-100-52701-7

cinq ans plus tard...

Tribunal de la dotation
de la fonction publique
rapport annuel 2009-2010



Tribunal de la dotation
de la fonction publique
Public Service
Staffing Tribunal

CA1
PT
A 56



Public Service
Staffing Tribunal

Tribunal de la dotation
de la fonction publique



Public Service Staffing Tribunal
2010–2011 Annual Report



Innovation



**Public Service
Staffing Tribunal**

**Tribunal de la dotation
de la fonction publique**

240 Sparks Street
6th Floor West
Ottawa ON K1A 0A5
Canada

240, rue Sparks
6^e étage ouest
Ottawa ON K1A 0A5
Canada



The Honourable James Moore, P.C., M.P.
Minister of Canadian Heritage and Official Languages
Gatineau, Québec
K1A 0M5



Dear Minister Moore:

In accordance with section 110 of the *Public Service Employment Act*,
I am pleased to submit the sixth annual report of the Public Service Staffing
Tribunal for the period from April 1, 2010 to March 31, 2011, for tabling
in Parliament.

Yours respectfully,

Guy Giguère
Chairperson and Chief Executive Officer

Table of Contents

Message from the Chairperson	1
Mandate, Mission and Values	2
Innovation: Settlement Conferences and Telephone Mediation	3
Settlement Conferences	3
Comparing Settlement Conferences and Mediation	3
Evaluation of the Pilot Project on Settlement Conferences	3
Telephone and Videoconference Mediation	4
Overview of 2010–2011	6
Dispute Resolution Services	6
Interest-based Negotiation and Mediation Training	6
Summary of Mediation Statistics	7
The Registry	7
Complaint Statistics	7
Summaries of Decisions Regarding Substantiated Complaints in 2010–2011	9
Update on Judicial Review	19
Appendix 1 — Finance	20
Appendix 2 — Table of Complaints by Organization	21
Appendix 3 — Statutory Responsibilities	22
Appendix 4 — The Complaint Process	24
Appendix 5 — Staffing Complaint Resolution System	25
Appendix 6 — Members' Biographical Notes	26
How to Contact the Tribunal	32

Message from the Chairperson

This is the Public Service Staffing Tribunal's sixth annual report. Last year, we presented an overview of the Tribunal's evolution over five years of operation. The current report focuses on our achievements in 2010–2011, and specifically on innovations in the complaint process.

In 2010–2011, we received a total of 775 complaints, a slight increase over the previous year. In light of the situation, we seized on the opportunity to launch in 2010 two pilot projects — settlement conferences and telephone mediation — in order to improve our services and make them more efficient. During the period, we measured the results as well as the satisfaction rate of all the participants. We also consulted with our main stakeholders, and in response to their input we made some improvements in these processes, which are now an integral part of our conflict resolution tools.

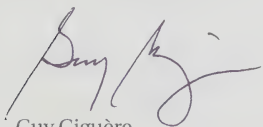
The Tribunal is confident that holding settlement conferences and telephone mediations complements its complaint process. This gives the parties an opportunity to directly discuss the complaint, which they would not have within the context of a quasi-judicial hearing. The process is efficient as it is combined with the pre-hearing conference, completed in a day and requires no travel. In addition, it allows the parties involved to reduce their expenses as well as travel time, and allows the Tribunal to maintain the cost of its services at current level.

It should be noted that nine complaints were substantiated this year, with a total of 35 final decisions issued following a hearing. These new decisions have been added to our jurisprudence, making it more diverse in a number of areas, particularly in relation to new illustrations of abuse of authority.

For the first time, the Federal Court of Appeal heard an appeal involving a Tribunal decision. Although the Court granted the appeal, it endorsed the Tribunal's interpretation of abuse of authority in the context of the *Public Service Employment Act*.

We have completed the process of amending the Tribunal's Regulations. The amended Regulations — which come into force in May 2011 — will ensure greater clarity of the content and reflect how our practices and procedures have evolved.

It should be emphasized that the complaints that make their way through all the steps of the process, up to and including a hearing, account for only a small percentage of all complaints submitted (approximately 5%). In fact, over 90% of the complaints that the Tribunal receives are settled without a hearing. Our approach is based on three elements: exchange of information, opportunities for real dialogue between the parties and a process for promoting dispute resolution. This approach is based on the staffing values set out in the preamble of the *Public Service Employment Act*, namely respect for employees, effective dialogue, and recourse aimed at resolving appointment issues.



Guy Giguère

Chairperson and Chief Executive Officer

Mandate, Mission and Values

The Public Service Staffing Tribunal has a mandate to consider and dispose of complaints. The Tribunal is an independent, quasi-judicial organization that was created in December 2005 under the *Public Service Modernization Act* and in the context of new recourse provisions enabling federal public servants to file complaints against staffing measures relating to internal appointments, layoffs, the implementation of corrective action ordered by the Tribunal, and revocations of appointments. The Tribunal conducts hearings and provides mediation services at every step of the process. In fulfilling its mandate, the Tribunal fosters fair and transparent staffing practices, contributes to a public service that is based on merit, embodies linguistic duality and human rights, and strives for excellence.

The Tribunal fosters fair and transparent staffing practices, contributes to a public service that is based on merit, embodies linguistic duality and human rights, and strives for excellence.



The Tribunal is committed to:

- Maintaining its impartiality, transparency, and independence;
- Providing professional, respectful, and helpful service to clients and stakeholders;
- Helping parties resolve their disputes as informally and as expeditiously as possible;
- Ensuring that the decisions it renders are fair, consistent, and well reasoned;
- Consulting clients and stakeholders and keeping them informed of the Tribunal's services and jurisprudence; and
- Promoting a healthy work environment that is both productive and effective.

Innovation: Settlement Conferences and Telephone Mediation

Settlement Conferences

A settlement conference is designed to help the parties assess the merit of a complaint and reach a mutually satisfying settlement. Complaints are referred to a settlement conference on the basis of the following criteria:

- There has been no mediation (or the mediation took place more than six months ago);
- Parties have differing opinions on an issue of law;
- One of the parties is not represented;
- Parties could benefit from participation in a settlement conference; and
- Any other reason considered valid by the Tribunal.

Settlement conferences are held on a set date established by the Tribunal. Typically, they are held two months prior to the date of the hearing. Settlement conferences are completed within one day.

Comparing Settlement Conferences and Mediation

Differences

Mediation is a voluntary process. It involves the assistance of a neutral and impartial third party: the mediator.

A settlement conference is:

- A mandatory process that is initiated and controlled by the Tribunal;
- An evaluative process;
- Always chaired by a Tribunal member.



Similarities

- Both processes are confidential;
- Goal: come to a resolution and obtain a withdrawal of the complaint;
- Decision to settle and content of Terms of Settlement belong to parties.

Evaluation of the Pilot Project on Settlement Conferences

In April 2010, the Tribunal initiated a one-year settlement conference pilot project for the following reasons: after four years of operation, it had received and processed more than 2,800 complaints; there existed jurisprudence that touched upon various situations, including instances of abuse of authority; 780 complaint files had been referred to mediation with a success rate of 85%; and the Tribunal had started to experiment with telephone and videoconference mediation.

The pilot project was evaluated in March 2011. Notices of settlement conferences were sent in 47 files during the period of April 1, 2010 to March 31, 2011. Based on the number of withdrawals of complaints made before, during and after the settlement conferences, the pilot project achieved a success rate of 80%.

Half of the settlement conferences were held in person and the other half by telephone. Both methods had the same success rate. One settlement conference was held via videoconference which proved to be effective. However, it was not possible to repeat the process for other cases due to costs and logistics — parties often did not have access to a network.

Given these results and the positive comments received from participants and from the stakeholders, the Tribunal concluded that settlement conferences would become a permanent part of its complaint process. More members were trained and are now involved in this new process. Documentation and the website were reviewed to simplify the process and reflect the changes made over time.

The Tribunal is confident that holding settlement conferences complements its complaint process. This gives the parties an opportunity to discuss directly the complaint which they would not have within the context of a quasi-judicial hearing. It is efficient as it is combined with the pre-hearing conference and completed within a day and without involving travel. It also provides value for the parties involved even if the complaint does not settle, as it provides them with an evaluation of the strengths and weaknesses of their case and better prepares them for the hearing.



Telephone and Videoconference Mediation

Telephone mediation is used to deal with various types of complaints. It can take many forms, whereby the telephone is simply a means of bringing mediation to the participants. In some cases, telephone mediation may resemble “shuttle” mediation in that the mediator goes back and forth between the parties. In other cases, all participants — the mediator, the parties and their representatives — may take part in a conference call at the same time. Mediators use their judgment to decide what format works best in a given case. Telephone mediation contributes to an enhanced service for stakeholders while maintaining the costs of activities at a reasonable level.

Telephone mediation contributes to an enhanced service for stakeholders while maintaining the costs of activities at a reasonable level.

A pilot project on telephone and videoconference mediation was implemented in conjunction with the one on settlement conferences, in an effort to offer increased mediation availability and to maintain the cost of providing mediation services at current levels for the parties and the Tribunal. Even before the start of this pilot project, this approach had been successfully used when complainants were working out of the country or where the parties were unavailable to attend mediation in person in a timely manner.

During the pilot project year, the satisfaction rates compiled from the participants' questionnaires indicate high satisfaction rates of over 80% for all type of mediations. Furthermore, the pilot project allowed significant savings in terms of time spent and travel costs for bargaining agents, departments and the Tribunal together with optimal employee well-being and work-life balance (time at the office and at home vs. time on the road) for all those involved.

During the pilot project year, the satisfaction rates compiled from the participants' questionnaires indicate high satisfaction rates of over 80% for all type of mediations.

Some parties and representatives have expressed a preference for in-person mediation. For the coming year the Tribunal plans to reduce the percentage of telephone mediations and add the possibility of doing the pre-mediations by telephone (one day) and the mediation in person (one day). This will allow increased flexibility on the part of everyone with respect to the choice of telephone, videoconference or in-person mediation.

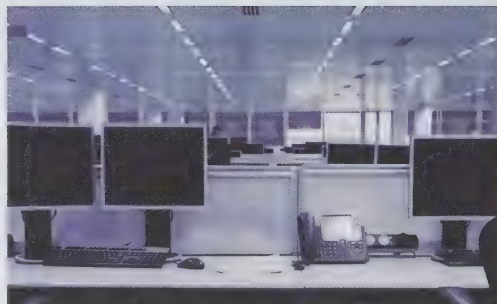
Overview of 2010–2011

During this period the Tribunal received a total of 775 complaints, compared to 752 for the previous year. This statistic highlights the fact that the total number of complaints filed per year is somewhat stable at between 750 and 800. Although the Tribunal has issued 35 final decisions following a hearing, this last-resort solution accounts for only 4% of complaints. This figure includes nine cases of abuse of authority.

Dispute Resolution Services

The Tribunal's Dispute Resolution Services plays an essential role in resolving complaints. It offers mediation services that can be requested at any time during the complaint process pursuant to section 97 of the *Public Service Employment Act* (PSEA). Mediation generally takes place following the exchange of information stage. Mediation requires prior consent from both parties. All complaint files are automatically referred to mediation unless one of the parties declines to participate.

After a successful trial run, the Tribunal has incorporated two new tools into its repertoire of complaint resolution mechanisms: telephone or videoconference mediation and settlement conferences.



Interest-based Negotiation and Mediation Training

The Tribunal continued to offer its two-and-a-half day interactive training sessions on interest-based negotiation and mediation. This program is designed to help stakeholders (bargaining agents, delegated managers or their representatives, staffing officers or HR specialists) better understand the Tribunal's approach to mediation, and prepares them for involvement in a given mediation process as a party or as a representative. In 2010–2011, the Tribunal held six sessions in total, three in English and three in French. They were held in Ottawa (two), Montreal, Québec City, St. John's, and Winnipeg.

All complaint files are automatically referred to mediation unless one of the parties declines to participate.

Summary of Mediation Statistics

Number of complaints referred to mediation:	383
Number of mediations conducted:	236
Number of complaints where a party withdrew consent to mediation:	58
Number of complaints withdrawn prior to the scheduled mediation session:	19
Processes under way (carried over to the next fiscal year):	70
Overall success rate (in-person, telephone and videoconference mediation): (201 complaints withdrawn out of 236 files processed through mediation)	85%
Success rate (in-person mediation):	90%
Success rate (videoconference mediation):	80%
Success rate (telephone mediation):	67%
Percentage of complaints handled by telephone or videoconference mediation:	33%
Average length of time between the appointment and the notice of mediation:	59 days
Average length of time between the appointment and the mediation session:	91 days

The Registry

The Registry is responsible for keeping track of all complaint files. During the period, the Registry processed a total of 1,311 complaints, including complaints from the previous year that were still active as of April 1, 2010. The following tables provide specific details on the situation.

Complaint Statistics

Number of complaints in 2010–2011

Number of complaints received:	775
Number of complaints carried over from the previous year:	536
Number of active complaints during the period:	1,311

Files closed — 2010–2011	
Number of files opened and closed during the period:	417
Total number of files closed during the period:	722
Number of active files as of March 31, 2011, and carried over to the next fiscal year:	589
Types of complaints — 2010–2011	
Advertised processes:	542
Non-advertised processes:	212
Revocations:	8
Layoffs:	6
Corrective action:	1
Unspecified:	6
Motions received — 2010–2011	
Extension of time:	307
Order for provision of information:	87
Motion to dismiss:	155
Total:	549

Decisions rendered — 2010–2011	
Letter decisions	
Extension of time:	332
Order for provision of information:	90
Complaints dismissed:	130
Total:	552
Reasons for Decision:	35
Total:	587
Pre-hearing conferences — 2010–2011	
Scheduled:	129
Carried over:	23
Cancelled:	24
Held:	90
Hearings — 2010–2011	
Placed on the hearing schedule:	163
Carried over:	37
Cancelled:	68
Held:	27

Summaries of Decisions Regarding Substantiated Complaints in 2010–2011¹

Ammirante v. Deputy Minister of Citizenship and Immigration

Neutral Citation: 2010 PSST 0003

Decision Date: 2010-06-10

Keywords: abuse of authority; bad faith; bias; reasonable apprehension of bias; references; values

Summary

Two members of the assessment board had reporting relationships to a third person, who provided information regarding the complainant but who was not on the assessment board. Following the suggestion of the third person, the assessment board proceeded to seek out additional references. The complainant was subsequently eliminated from the appointment process. During and after the informal discussion process, the complainant learned that the assessment board had obtained two additional references but could not find out the source of the references. These references, which were supposed to be a secondary tool for assessing certain merit criteria, were the basis for the decision to eliminate the complainant from the appointment process.

Decision

The Tribunal found that the respondent abused its authority in assessing the complainant. It found that there was both bad faith and a reasonable apprehension of bias on the part of the respondent.

By applying to the public service, candidates implicitly consent to reference checks. Nevertheless, the reference checking process must respect the staffing values set out in the preamble to the PSEA.

The Tribunal noted that the references were used as a primary tool in the assessment of judgment, and not as a secondary one. There was no evidence as to how the complainant failed this qualification or how it came to its final score.

The Tribunal also found that the respondent's decision to pursue other references was made before receiving information from the complainant's own references. The respondent also provided inaccurate and misleading communications to the complainant regarding the source of the additional references and the need to obtain them.

The Tribunal noted that the respondent argued that it did not have sufficient information to assess the complainant, and that therefore, additional references were sought. It found that the respondent demonstrated carelessness in not clarifying that it would be difficult for someone who was not a supervisor to answer the questions in the reference.

¹ Summaries and full-text versions of the Tribunal's decisions are available on our website at www.psst-tdfp.gc.ca. Employees, managers and human resources professionals alike can use the decisions as a guide with respect to the jurisprudence established to date.

Complaint substantiated.

The Tribunal observed that the members would benefit from training in conducting a bias free assessment and in the application of assessment methods.

Noting that a pool was to be established from the appointment process, the Tribunal ordered that the respondent determine if the pool still exists. Should the complainant wish to be reassessed, the complainant is to be reassessed by a different assessment board in relation to this appointment process.

Gignac v. Deputy Minister of Public Works and Government Services

Neutral Citation: 2010 PSST 0010

Decision Date: 2010-08-09

Keywords: abuse of authority in the application of merit; reasonable apprehension of bias; corrective action (lump sum payments and revocation)

Summary

The complainant participated in an internal advertised appointment process. The chairperson of the assessment board for the process was a member of a labour-management committee on which the complainant also served as a member. The committee held a meeting several days before the complainant was scheduled to be interviewed by the assessment board. Just prior to the start of the meeting, the complainant was discussing his upcoming interview with another committee member. The assessment

board chair overheard their conversation and interjected that if he were in the complainant's place, he would concentrate on his current job. The complainant was taken aback by this comment and testified that he found it uncomfortable appearing before the chairperson for his interview a few days later. The complainant did not pass the interview. The complainant alleged that the chairperson's comments gave rise to a reasonable apprehension of bias, constituting abuse of authority in the application of merit, pursuant to s. 77(1)(a) of the PSEA. The complainant also alleged that because the assessment board had discarded the notes he had taken during his interview, he was prevented from demonstrating that he had jotted down the right answers and responded correctly to the questions asked of him during the interview.

Decision

The Tribunal determined that persons assigned to assess candidates in an appointment process have the duty to conduct an unbiased assessment, which does not give rise to a reasonable apprehension of bias. The Tribunal adapted the test set out in *Committee for Justice and Liberty v. National Energy Board*, [1978] 1 S.C.R. 369, to questions of bias in an appointment process, as follows: *If a relatively well informed person would reasonably apprehend bias on the part of one or several of the persons responsible for the assessment, the Tribunal may conclude that there was an abuse of authority.* Applying this test to the facts of the case, the Tribunal found that a reasonably well informed person, considering the whole of the evidence, would reasonably apprehend bias on the part of the assessment board chairperson.

The Tribunal took into account not only his statements during the committee meeting prior to the interview but other factors including remarks he had made indicating that he was uncomfortable with the complainant's union activities and that he preferred to have employees who had a university education, which the complainant lacked. The Tribunal added that the assessment board's decision to discard the complainant's notes even though he was contesting the assessment of his answers, added to the perception of bias.

Complaint substantiated.

The complainant sought a lump sum payment equivalent to the difference in wages between the position he applied for and his substantive position. The Tribunal found that the complainant did not establish the basis for this claim and dismissed it. The Tribunal noted that if the sum was being claimed in the form of punitive or exemplary damages, the Act does not grant the Tribunal the authority to make such awards. A claim for "special compensation", under s. 81(2) of the Act, was also unavailable as there had not been any allegation or evidence of a discriminatory practice. The Tribunal also found that revocation of the appointment would not be an appropriate corrective action.

The Tribunal therefore concluded that its finding that the assessment board chairperson had abused his delegated discretionary authority was sufficient and constituted the only appropriate corrective action.

Morgenstern v. Commissioner of the Correctional Service of Canada

Neutral Citation: 2010 PSST 0018

Decision Date: 2010-10-15

Keywords: abuse of authority; bad faith; serious carelessness; inadequate material; improper result; merit; essential qualifications; experience; personal suitability; references; moot; revocation.

Summary

The complainant alleged that the Statement of Merit Criteria was improperly altered during the appointment process with the result that a person without the necessary management experience was screened in and found qualified. The complainant also claimed that the assessment of her personal suitability was flawed since the board should have asked her referees for more information.

The respondent argued that, notwithstanding the errors in the process, there was no bad faith. According to the respondent, the error was in the incorrect application of the assessment tools by the board which altered the experience requirement and failed to properly assess the complainant's personal suitability. Since the respondent had revoked the appointment, it argued that the complaint was moot.

Decision

The Tribunal found that the board had erred by interpreting management experience and leadership experience as interchangeable. An appointment must be based on merit. Altering the essential experience requirements, and appointing someone who did not have the necessary management

experience, led to an improper result. References were the only assessment tool used to assess personal suitability. The respondent admitted that it assessed the complainant on inadequate material; the board failed to take reasonable steps to determine whether complete information was obtainable by, for example, asking the referees to elaborate on their references. The Tribunal found that the series of errors and omissions identified amounted to such serious carelessness as to reach the level of bad faith. Finally, the Tribunal rejected the respondent's argument that the matter was moot since the appointment had been revoked. The Tribunal's jurisdiction was established once the Notification of Appointment or Proposal of Appointment was posted, and it cannot be ousted by the subsequent actions taken by the respondent.

Complaint substantiated.

Martin v. Deputy Minister of National Defence

Neutral Citation: 2010 PSST 0019

Decision Date: 2010-11-09

Keywords: abuse of authority; investigation; informal discussion; credibility; personal favouritism; serious carelessness; bad faith; improper result; inadequate material; failure to consider relevant matters; revocation.

Summary

The complainant alleged that there was an improper result since an assessment board member disclosed information about the interview questions to one of the appointed candidates prior to her interview. She also alleged that she was improperly assessed

because her response to an interview question was not fully recorded by the assessment board. Finally, she alleged that other candidates benefitted from being permitted to refer to their study material while reviewing the interview questions, whereas she did not.

The respondent argued that, although a board member did reveal information related to one interview question, the matter was resolved by steps that were taken prior to any appointments being made. The respondent also maintained that the complainant was properly assessed and that no candidate was allowed to bring their study material into the pre-interview preparation.

Decision

The Tribunal found that an assessment board member had given a candidate an unfair advantage by revealing assessment information prior to her interview. The Tribunal found that his actions constituted personal favouritism and were, therefore, an abuse of authority. The Tribunal concluded that, by appointing a candidate who had been inappropriately assessed in the appointment process, there was an improper result.

While this was sufficient to substantiate the complaint, the Tribunal also examined the steps taken by the delegated manager, once he became aware of the complainant's concerns, to determine whether there had been any further abuse of authority in this appointment process. The Tribunal found that the delegated manager acted in a seriously careless manner, acted on inadequate material, and failed to consider relevant matters, in particular by failing to speak with three employees in the office who were witnesses.

The Tribunal concluded that the complainant had failed to demonstrate that she was improperly assessed.

Complaint substantiated.

The Tribunal ordered that the deputy head revoke the appointment.

Parker v. Deputy Minister of Indian and Northern Affairs Canada

Neutral Citation: 2010 PSST 0021

Decision Date: 2010-12-13

Keywords: abuse of authority; bias; reasonable apprehension of bias; bias-free assessment; reasonably informed bystander; fairness; conflict of interest; ability to manage conflict; candidate sheet; fitness; accommodation; serious errors; important omissions; reassess.

Summary

The respondent required candidates to complete a Candidate Sheet prior to interviews. On hers, the complainant stated as follows: “a significant unresolved issue has caused me a lot of stress and is impacting me right now.” The complainant was eliminated from the appointment process following her interview for failing to meet an essential qualification concerning the ability to manage conflict. The complainant alleged that she was treated unfairly due to a biased assessment, and a failure to accommodate her at the time of her scheduled interview.

The respondent argued that it had taken the necessary steps to ensure a bias-free assessment. It had removed a member of the interview panel who was involved in a workplace incident with the complainant, and had limited the hiring manager’s assessment of the complainant, who the complainant had previously brought a conflict of interest allegation against, to objective elements, namely the screening, marking of the written examination and reference checks. The respondent also argued that this was not a situation where accommodation had been requested and refused and, therefore, no further action from the respondent was necessary.

Decision

The Tribunal had to determine whether the complainant was provided with a reasonable opportunity to perform at her interview. The complainant alleged bias. The test for reasonable apprehension of bias is this: Would a reasonably informed bystander looking at the process reasonably perceive bias on the part of one or more of the persons involved in the assessment of the complainant? The Tribunal found that the only reasonable explanation for using the Candidate Sheet was to provide an opportunity for the respondent to confirm the fitness of a candidate to proceed. The complainant’s statement on the Candidate Sheet ought reasonably to have prompted questions to inquire further as to her fitness to proceed on that day. The Tribunal found that the web of relationships, knowledge and dealings among the members of the assessment board and the complainant, as well as events prior to the interview gave rise to a reasonable apprehension of bias. The Tribunal concluded that the respondent abused its authority. The Tribunal also noted that

the errors committed and omissions made leading up to the complainant's interview may have constituted such serious errors and/or important omissions as to amount to an abuse of authority. However, given the Tribunal's finding of reasonable apprehension of bias, it was not necessary to make this determination.

Complaint substantiated.

The Tribunal ordered that the respondent establish a differently constituted assessment board to reassess the complainant on the essential qualification that she had failed, and complete all parts of her assessment that remain outstanding to determine whether she is qualified.

Poirier v. Deputy Minister of Veterans Affairs

Neutral Citation: 2011 PSST 0003

Decision Date: 2011-01-20

Key words: abuse of authority; Job Opportunity Advertisement – instructions; essential merit criteria; fettered discretion – informal discussion.

Summary

The complainant applied for a position advertised in a Job Opportunity Advertisement (JOA) that had unclear wording. The complainant's interpretation of the instructions from the JOA was that the candidate was to provide one or two paragraphs for all the qualifications. The respondent's intended interpretation of the instructions was that the candidate was to provide one or two paragraphs for each qualification. The complainant was eliminated from an appointment process based on his covering

letter, which adhered to the form and substance of the JOA instructions, as he understood them. He alleged that when he met the respondent's representatives for an informal discussion, their minds were closed and they were not prepared to correct the initial decision to screen him out. The respondent states that the complainant failed to demonstrate that he met the experience qualifications for the position, that there was nothing improper in the informal discussion, and that the instructions were clear.

Decision

The wording of the instructions for the JOA was unclear and could lead to the complainant's interpretation, which was different but reasonable. If the instructions as to form had been clear, the complainant would have known that he was expected to provide one or two paragraphs on each experience qualification. In this case, the poor wording of the instructions directly contributed to the complainant's elimination from the appointment process.

The assessment board exercised its discretion to accept certain applications despite the obligatory wording as to form in the JOA. This demonstrates that it was prepared to be flexible in assessing candidates based on their individual circumstances. However, it was not consistent in doing so. The JOA instructions were flawed and the complainant ought to have been afforded more flexibility. The assessment board fettered its discretion by refusing to consider that its instructions were flawed. It proceeded to eliminate the complainant from the assessment process on the basis of inadequate information regarding his experience qualifications. This constituted an abuse of authority.

Complaint substantiated.

The respondent was ordered to offer the complainant an opportunity to resubmit an application demonstrating how he meets the essential experience qualifications for this appointment process. If he is then found to meet qualifications, he is to be afforded an opportunity to proceed through the assessment process as if he had been found to meet those essential qualifications in his original application.

Rochon v. Deputy Minister of Fisheries and Oceans

Neutral Citation: 2011 PSST 0007

Decision Date: 2011-02-10

Keywords: abuse of authority; essential merit criteria; global assessment; failure to assess essential qualifications; personal favouritism; accommodation in the scheduling of interview.

Summary

The complainant was a candidate for a carpenter foreman position in an advertised appointment process. Another of the candidates was selected to be proposed for appointment. The complainant alleged that the respondent abused its authority in the choice and application of assessment methods, that it demonstrated favouritism towards the successful candidate, and that it failed to accommodate the complainant in the scheduling of his interview.



Decision

The Tribunal found that the respondent committed a number of serious errors in its assessment of candidates. A single global rating was used to assess two essential experience qualifications during the interview. Candidates could thus obtain a single overall pass mark on both qualifications, without it having been demonstrated that they met each of these qualifications individually. This assessment method was contrary to s. 30(2)(a) of the PSEA, which requires that persons must satisfy the Public Service Commission or deputy head that they meet each of the essential qualifications for a position in order to be appointed. A second error was that the respondent failed to ask any interview questions to assess one of the essential ability qualifications. The respondent also erred in relying on the answers to one of its questions to assess another of the essential ability qualifications. The Tribunal found that there was no clear link between the question and the essential ability being assessed. In the result, the Tribunal concluded that the respondent was careless in designing and applying its assessment method. The respondent did not establish that the successful candidate was assessed against and met

all of the essential qualifications. This carelessness was sufficiently serious as to constitute abuse of authority.

Regarding the allegations of favouritism, the Tribunal found that the complainant did not demonstrate that personal favouritism was a factor in the decision to select the successful candidate.

With respect to the question of accommodation, the complainant alleged that due to the birth of his child two days before the interview, he was not “feeling 100%”, which had an impact on his interview results. However, since the complainant did not demonstrate that he had requested a postponement of his interview, he did not establish that the respondent abused its authority by failing to accommodate him in the scheduling of the interview.

Complaint substantiated.

The Tribunal ordered the respondent not to appoint the successful candidate to the carpenter foreman position on the basis of this appointment process. In the event that he had already been appointed, the Tribunal ordered the respondent to revoke his appointment within 60 days of the Tribunal’s order.

Patton v. Deputy Minister of National Defence

Neutral Citation: 2011 PSST 0008

Decision Date: 2011-02-17

Keywords: abuse of authority; choice of process; essential merit criteria; failure to assess an essential qualification.

Summary

The complaint concerns an internal, non-advertised appointment process to fill the position of Explosives Safety Officer with the Department of National Defence (DND) at the Canadian Forces Ammunition Depot in Dundurn, Saskatchewan (CFAD Dundurn). The complainant, who was employed by DND at CFAD Dundurn, alleged that the respondent abused its authority in choosing a non-advertised process and denying employees access to the staffing opportunity. He also alleged that the essential training qualification for the position was impossible for anyone to achieve. Finally, the complainant claimed that the appointee’s appointment was without merit.

Decision

The Tribunal found that the respondent did not abuse its authority in choosing a non-advertised appointment process. The Tribunal noted that the choice to use a non-advertised process fell within the authority given to the respondent under s. 33 of the PSEA, but this discretion is not absolute and s. 77(1)(b) provides for a direct challenge to it on the ground of abuse of authority. The Tribunal found that the respondent had informed all employees at CFAD of its hiring plan for the position, which included offering anyone interested the opportunity to act in the position. The respondent made it known that these acting appointments would be a key feature in selecting the person to fill the position. Evidence was led demonstrating that the complainant was specifically asked if he wanted to put his name forward for an acting appointment, but he declined. His claim that the respondent

denied him access to the acting opportunity was therefore not substantiated. The Tribunal noted that no provision of the Act or the *Public Service Employment Regulations* establishes a right of access to a position that is the subject of a non-advertised appointment. The fact that the complainant was not given prior notice of the non-advertised appointment is not an abuse of authority.

Regarding the matter of the essential training qualification, the Tribunal held that although the evidence established that instruction for this qualification was still being developed such that no person could have possibly attained it at the time of the appointment, there was no evidence that the respondent used or applied this qualification in the assessment of the appointee or any other person considered for the position. It was merely one of four possible training options that an individual was required to meet in order to attain the training qualification.

With respect to the question of merit, the Tribunal found that there was no record that the respondent assessed the appointee for one of the essential knowledge qualifications. The Tribunal was not persuaded by the respondent's suggestion that it could be assumed a person satisfied the knowledge qualification in question if he or she met one of the experience qualifications. The two qualifications were distinct in the Statement of Merit Criteria and there was no evidence linking them or demonstrating that the appointee's experience was analyzed to determine whether it could apply to the knowledge requirement. The failure to assess the knowledge requirement rendered it impossible to ascertain

whether the appointee's appointment conformed to the merit requirements of s. 30 of the Act. Appointing someone who does not meet the essential merit criteria constitutes an abuse of authority.

Complaint substantiated.

The Tribunal ordered the respondent to complete the assessment of the appointee for the essential knowledge qualification in order to determine whether he is qualified for appointment to the position. If he was found not to meet the essential qualification, his appointment would be revoked. The Tribunal ordered the respondent to notify the parties of the outcome of this corrective action.

Elazzouzi v. Deputy Minister of Human Resources and Skills Development Canada

Neutral Citation: 2011 PSST 0011

Decision Date: 2011-03-31

Keywords: internal advertised appointment process; abuse of authority; assessment of essential qualifications; subjective analysis; unreasonable findings by assessment board; reassessment of complainant.

Summary

The complaints relate to an internal advertised appointment process to fill Benefits Officer positions at the PM-02 group and level. After marking the written examinations of the three complainants (A, B, and C), the assessment board concluded that they had not obtained the pass mark for various essential qualifications.

The complainants alleged that the respondent abused its authority in the assessment of their answers in the written examination and in the awarding of points for their answers. Complainant C also alleged that no expected answer existed for the two questions of the written examination that she did not pass.

Decision

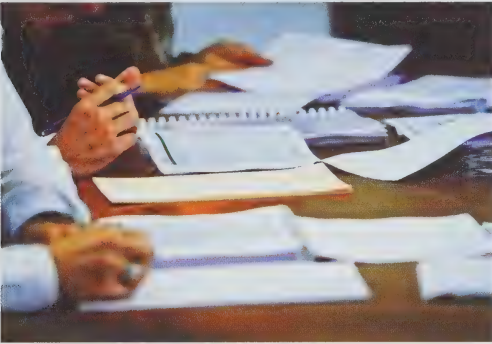
The Tribunal found that complainants A and B did not establish that the board abused its authority in its determination that they did not meet one of the essential ability qualifications (“applying principles and procedures”). The Tribunal noted that given the quasi-mathematical nature of the examination questions assessing this ability, the expected “correct” answers, as set out in the board’s answer key, were clear, explicit and specific. Accordingly, the marks awarded to these two complainants did not seem unreasonable in the circumstances. Furthermore, complainants A and B did not submit sufficient evidence to establish a finding of abuse of authority in the marking of their exams. Complainant A did not provide any details regarding her answers to the examination questions and it is not the Tribunal’s role to reassess a complainant’s marks on a given answer simply because she does not agree with the board’s decision. As for complainant B, he did not challenge the failing mark assigned to his answer to one of the questions, but suggested that his marks be averaged with those of another question to achieve a pass mark. The Tribunal found that the mere fact that his final marking results could have been calculated differently does not establish that the board’s calculation approach constituted an abuse of authority. The Tribunal also held that the

board did not abuse its authority when it decided not to continue marking A’s and B’s answers once it was clear that they did not meet one of the essential qualifications assessed in the examination.

With respect to complainant C, the Tribunal found that the board abused its authority during its assessment of another essential ability qualification (“thinking skills”). The Tribunal noted that the board’s observations did not match the four relevant factors the board had identified for assessing this ability. Furthermore, the respondent did not explain how the board determined acceptable answers to these questions and no explanation was given to justify the board’s findings. In contrast to the questions that A and B failed, there were no obvious or quasi-mathematical answers to the two questions C did not pass. Rather, candidates had to respond by explaining the thinking used to arrive at their decision, an analysis that is subjective by nature. Since a number of different approaches could be acceptable and the board wanted to give candidates free reign to present their information, the board did not develop an expected answer. The Tribunal found, however, that it was essential in the circumstances that the board’s observations have a direct and concrete link with the factors deemed relevant for assessing the candidates’ answers. In the absence of such benchmarks in its analysis of C’s answers, the board could not justify, with regard to the “thinking skills” ability, its findings that “some issues are not dealt with” or “too many issues are not dealt with”. The board’s findings were therefore unreasonable. It abused its authority and committed a serious error by failing to link its observations to the four factors considered relevant for assessing the candidates’ answers.

Complaints of A and B dismissed.**C's complaint substantiated.**

The Tribunal ordered that C's answers be reassessed on the basis of the relevant factors established for the ability "thinking skills." If she is found to meet the qualification, the assessment of her application should continue.

**Update on Judicial Review**

No decisions regarding any judicial review applications were rendered by the Federal Court during the year. Of the 140 final decisions issued, five were referred to judicial review: three are currently before the Court and two were discontinued. When we include the other four applications for review that were filed in previous years and which had not yet been processed as of March 31, 2011, the number of applications awaiting a decision from the Federal Court comes to a total of seven.

Appendix 1 — Finance

Funding and Expenditures

Since 2009-2010, the Tribunal has been receiving permanent funding. This enables the Tribunal to fulfill its mandate without having to rely on temporary allocations. Furthermore, the Tribunal has recently obtained approval from Treasury Board for the reallocation of some funds.

The Tribunal's expenditures totalled \$5.6 million for 2010–2011. Employee salaries and benefits accounted for \$4.1 million (approximately 74%). The remaining 26% was spent to cover operating costs.

Summary of expenditures for 2010–2011

Description	FTE	Salaries	O&M	Total
Adjudication of Complaints	19	2,474,878	267,877	2,742,755
Mediation of Complaints	6	608,445	125,983	734,428
Corporate Service	9	804,349	465,305	1,269,654
Total Spending	34	3,887,672	859,165	4,746,837
Unspent*		247,970	602,953	850,923
Total allocation		4,135,642	1,462,118	5,597,760

*Returned to the Consolidated Revenue Fund

Appendix 2 — Table of Complaints by Organization

Breakdown of Complaints by Organization		
Organization	Total	%
Canada Border Services Agency	81	10%
Canada School of Public Service	4	1%
Canadian Grain Commission	5	1%
Canadian Human Rights Commission	1	0%
Canadian International Development Agency	6	1%
Canadian Space Agency	3	0%
Correctional Service of Canada	104	13%
Courts Administration Service	1	0%
Department of Agriculture and Agri-Food	1	0%
Department of Citizenship and Immigration	29	4%
Department of Fisheries and Oceans	30	4%
Department of Foreign Affairs	22	3%
Department of Health	20	3%
Department of Indian and Northern Affairs Canada	26	3%
Department of Industry	8	1%
Department of Justice	4	1%
Department of National Defence	118	15%
Department of Natural Resources	4	1%
Department of Public Works and Government Services	45	6%
Department of the Environment	11	1%
Department of Transport	21	3%
Department of Veterans Affairs	3	0%
Economic Development Agency of Canada for the Regions of Quebec	1	0%
Federal Economic Development Agency for Southern Ontario	3	0%
Human Resources and Skills Development Canada	119	15%
Immigration and Refugee Board	4	1%
Library and Archives of Canada	1	0%
National Parole Board	4	1%
National Research Council of Canada	1	0%
Office of the Commissioner of Lobbying of Canada	1	0%
Parks Canada Agency	1	0%
Passport Canada	8	1%
Privy Council Office	2	0%
Public Health Agency of Canada	4	1%
Public Prosecution Service of Canada	2	0%
Public Safety Canada	1	0%
Public Service Commission	4	1%
Royal Canadian Mounted Police	56	7%
Royal Canadian Mounted Police Public Complaints Commission	1	0%
Statistics Canada	9	1%
Treasury Board	2	0%
Unknown Organization	2	0%
Other Organization*	2	0%
	775	100%**

* These complaints involve organizations not subject to the PSEA

** For simplicity, the percentages are rounded to the nearest integer, thus creating a slight discrepancy in the total.

Appendix 3 — Statutory Responsibilities

The *Public Service Employment Act* requires or permits the Tribunal to undertake the following activities:

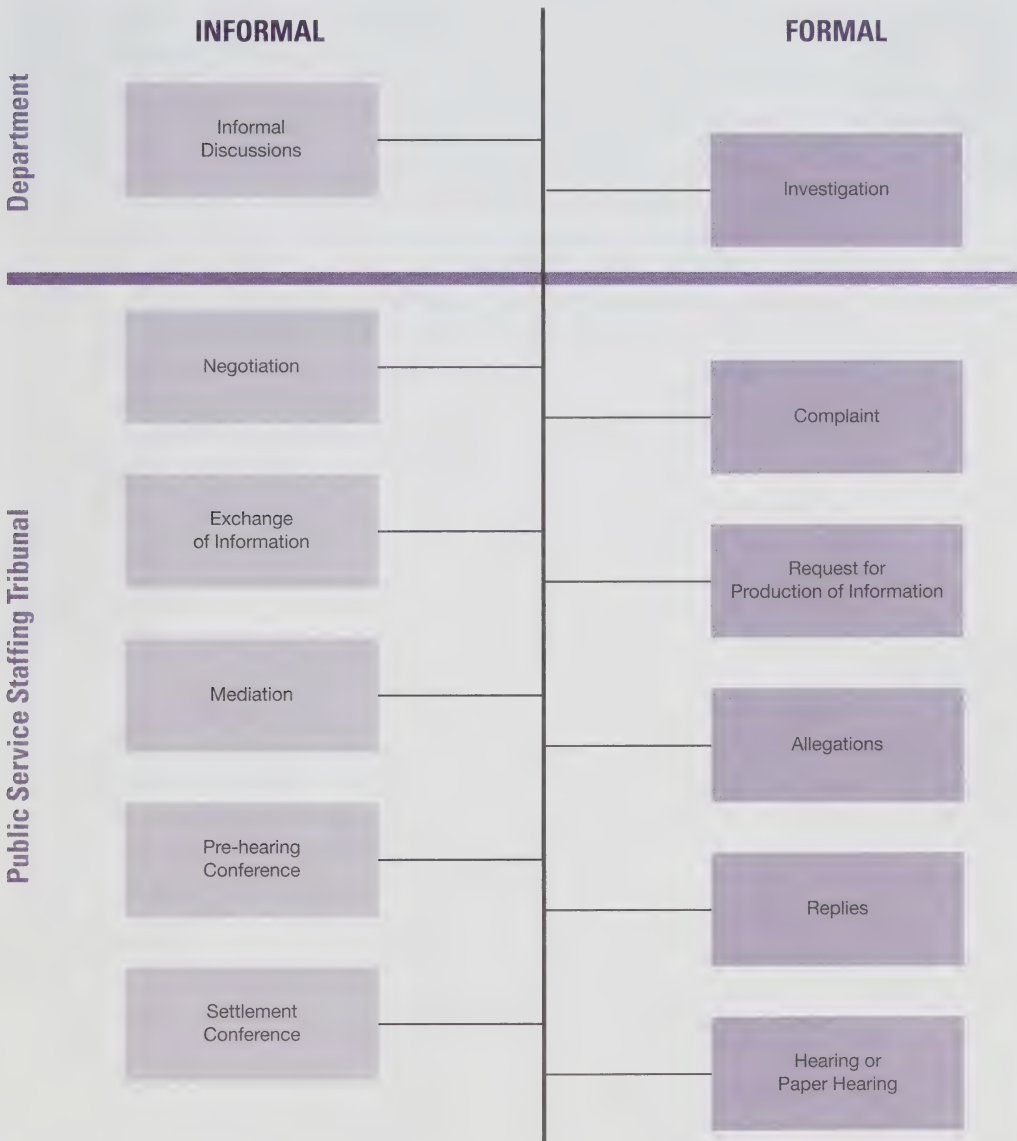
1. Consider and dispose of complaints presented to the Tribunal [s. 88(2)];
2. In the case of a founded complaint involving a lay-off of an employee, set aside the decision of a deputy head to lay off the employee and order the deputy head to take any corrective action that it considers appropriate, other than the lay-off of another employee [s. 65(4)];
3. In considering whether a complaint against a lay-off is substantiated, interpret and apply the *Canadian Human Rights Act*, other than its provisions relating to the right to equal pay for work of equal value [s. 65(7)];
4. In the case of a founded complaint involving a revocation of an appointment, order the Public Service Commission or the deputy head to set aside the revocation [s. 76];
5. In the case of a founded complaint involving an internal appointment, order the Public Service Commission or the deputy head to revoke the appointment or not to make the appointment and to take any corrective action that it considers appropriate [s. 81(1)];
6. In considering whether a complaint against an internal appointment is substantiated, interpret and apply the *Canadian Human Rights Act*, other than its provisions relating to equal pay for work of equal value [s. 80];
7. In the case of a complaint involving a corrective action ordered by the Tribunal, order the Public Service Commission or the deputy head to revoke the appointment made as a result of the implementation of the corrective action, or not to make the appointment, and give the Commission or the deputy head any directions that it considers appropriate with respect to the implementation of the corrective action [s. 84];
8. Provide mediation services at any stage of a proceeding in order to resolve a complaint [s. 97(1)];
9. Summon and enforce the attendance of witnesses and compel them to give oral or written evidence on oath in the same manner and to the same extent as a superior court of record [s. 99(1)(a)];
10. Order that a hearing be conducted using any means of telecommunication that permits all persons participating to communicate adequately with each other [s. 99(1)(b)];
11. Administer oaths and solemn affirmations [s. 99(1)(c)];
12. Accept any evidence, whether admissible in a court of law or not [s. 99(1)(d)];

13. Compel, at any stage of a proceeding, any person to produce any documents and things that may be relevant [s. 99(1)(e)];
14. Subject to any limitations that the Governor in Council may establish in the interests of defence or security, enter any premises of an employer where work is being or has been done by employees, inspect and view any work, material, machinery, appliances or articles in the premises and require any person in the premises to answer all proper questions relating to a complaint [s. 99(1)(f)];
15. Summarily dismiss any complaint that, in its opinion, is frivolous or vexatious [s. 99(2)];
16. Decide a complaint without holding an oral hearing [s. 99(3)];
17. Render a decision on a complaint and provide a copy of it, including any written reasons, and any accompanying order to the Public Service Commission and to each person who exercised the right to be heard on the complaint [s. 101];
18. Make regulations respecting complaint time limits and procedures, procedures for the hearing of complaints, time limits and procedures for notices and other documents, notice of an issue to the Canadian Human Rights Commission and the disclosure of information [s. 109];
19. Prepare and submit an annual report to Parliament through the Minister of Canadian Heritage regarding activities during the fiscal year [s. 110 (1)];
20. Use any services and facilities of departments, boards and agencies of the Government of Canada that are appropriate for the operation of the Tribunal [s. 93(2)].

Appendix 4 — The Complaint Process



Appendix 5 — Staffing Complaint Resolution System



Appendix 6 — Members' Biographical Notes



Guy Giguère, Chairperson and Chief Executive Officer

A seasoned adjudicator and mediator with over 25 years of experience in the federal public service of Canada, Guy Giguère was appointed Chairperson of the Public Service Staffing Tribunal in March 2005.

Mr. Giguère was first a member of the Public Service Staff Relations Board from 1998 to 2000 and became Deputy Chairperson of the Board in 2001. He was reappointed for a five-year period on March 31, 2008. Mr. Giguère began his public service career in 1983 with Employment and Immigration Canada where he provided training and advice on human rights and access to information legislation. He later worked with the Office of the Privacy Commissioner, the Department of Justice and the Privy Council Office. Born in St-Jérôme, Québec, Mr. Giguère obtained a civil law degree (LL.L) from the Université de Montréal and has been a member of the Quebec Bar since 1978. Mr. Giguère is a frequent speaker on mediation and arbitration and trains new members of federal administrative tribunals on the conduct of a hearing. He is also President of the Council of Canadian Administrative Tribunals.



John A. Mooney, Vice-Chairperson

John A. Mooney was appointed Vice-Chairperson of the Public Service Staffing Tribunal in September 2009. Mr. Mooney holds a BA and License in Civil Law (LL.L) from the University of Ottawa and has extensive experience in administrative tribunals both as an adjudicator and manager. His prior experience includes working as a legal analyst for the Canadian Union of Public Employees; legal counsel for the *Chambre de commerce du Québec*, counsel for pension applicants before the Canadian Pension Commission and senior legal officer for the International Civil Service Commission of the United Nations. From 1992 to 1996, he was Chairperson of the Public Service Commission (PSC) Appeal Board. As part of the Privy Council Task Force on Modernizing Human Resources Management from 2001 to 2003, he helped draft the new *Public Service Employment Act* (PSEA). After the PSEA came into force, Mr. Mooney became the PSC Director of Regulations and Legislation where he managed the development of policies and regulations needed to implement the PSEA. In August, 2007, he was appointed as a full-time member of the Public Service Labour Relations Board.



Joanne Archibald, Member

Joanne Archibald was appointed to the Public Service Staffing Tribunal as a permanent full-time member on March 1, 2010. Having obtained a Bachelor of Laws (LL.B) from the University of Calgary, Ms. Archibald is an active member of the Law Society of Alberta. She began her study of mediation in 1993 and is a Registered Practitioner in Dispute Resolution with the Canadian International Institute of Applied Negotiation. Ms. Archibald has served as a mediator both within the public service and with the Provincial Court of Alberta. Well versed in administrative law, Ms. Archibald conducted quasi-judicial hearings pursuant to the *Public Service Employment Act* from 1991 until her appointment to the Tribunal.



Lyette Babin-MacKay, Member

Lyette Babin-MacKay was appointed as a permanent full-time member of the Public Service Staffing Tribunal in July 2009. Ms. Babin-MacKay has over 26 years of experience in human resources, labour relations and staffing; having joined the federal public service of Canada in 1983, she served with Employment and Immigration Canada, Agriculture Canada and National Defence and was appointed to the Professional Institute of the Public Service of Canada in 1996. At the Institute, in addition to providing representation to members regarding grievances, complaints, staffing appeals and adjudication, she was an active member of several National Joint Council Committees and of the Public Service Commission Advisory Council. In 2004 and 2005, she was a member of working groups established by the Deputy Ministers' Sub-Committees on Staffing and Staffing Recourse and on Labour Relations and Dispute Resolution in order to assist departments and agencies in the implementation of the *Public Service Employment Act* and the *Public Service Labour Relations Act*. In 2007, she returned to the federal public service as Senior Policy Analyst with the Treasury Board Secretariat of Canada. Ms Babin-MacKay holds an Honours BA in History from the University of Ottawa.



Merri Beattie, Member

Merri Beattie is an experienced human resources professional with particular expertise in labour relations and staffing. Ms. Beattie began her public service career with Supply and Services Canada and has held positions in management since 1999. Ms. Beattie served on the Privy Council's Task Force on Modernizing Human Resources Management created in April 2001 to draft a new institutional and legislative framework for human resources management in the public service. Following the adoption of the *Public Service Modernization Act* (PSMA), Ms. Beattie participated in the planning of PSMA implementation across government departments and agencies. In January 2004, Ms. Beattie was named Director of Human Resources Modernization with Public Works and Government Services Canada. In this capacity, she led the design and implementation of the department's human resources policy frameworks and systems, including its response to the new Act. Ms. Beattie was appointed as a permanent full-time member of the Public Service Staffing Tribunal in November 2005.



Tara Erskine, Temporary Member

Tara Erskine was appointed as a temporary member of the Public Service Staffing Tribunal in December 2010. She is a labour and employment lawyer with over fifteen years of experience in private practice and has appeared before labour relations boards, human rights tribunals, and various levels of courts across the country. Ms. Erskine holds a Bachelor of Arts degree from the University of King's College and a Law degree from Dalhousie University. She is a member of Law Society of Upper Canada, the Law Society of Alberta and the Nova Scotia Barristers Society.

In addition to her legal training, Ms. Erskine completed the Advanced Program in Human Resource Management at the Rotman School of Management, University of Toronto and holds the designation as a Certified Human Resource Professional (CHRP). She has completed courses in mediation through Harvard Law School. Ms. Erskine is a regular speaker on labour and employment law matters.



Ken Gibson, Temporary Member

Ken Gibson was appointed as a temporary member of the Public Service Staffing Tribunal in November 2005. Mr. Gibson began his career as a researcher with the Science Council of Canada and later worked at the Professional Institute of the Public Service of Canada as both chief research officer and negotiator. From 1985 to 2000, he held a number of senior human resources management positions at the National Research Council, including Director of Employee Relations. Mr. Gibson has spent the last five years working as a human resources consultant with expertise in HR strategy, policy and program development, project management, labour relations and change management. Mr. Gibson holds an Honours BA in Commerce with specialization in economics and industrial relations.



Maurice Gohier, Member

Maurice Gohier began his career in the federal public service as a Staff Relations Officer with Veterans Affairs Canada in 1984. From there, Mr. Gohier joined Fisheries and Oceans Canada as its Chief, Staff Relations and Administration until 1990 when he moved to Training and Development Canada as a Labour Relations Instructor. In 1996, following assignments at the RCMP External Review Committee and the Treasury Board Grievance Adjudications Section, Mr. Gohier joined the Public Service Commission (PSC) Recourse Branch where he first worked as an Investigator and later as Chairperson of the PSC Appeal Board. Mr. Gohier also worked in the PSC Investigation Branch where he acquired management experience as Assistant Director of Operations and Director of the Jurisdiction and Case Management Directorate. During the transition years from the former to the new *Public Service Employment Act*, Mr. Gohier worked as Recourse Manager and Coach and was responsible for the training of newly hired PSC Investigators. Mr. Gohier holds a Bachelor's degree both in Business Administration and Education from the University of Ottawa. He was appointed as a permanent full-time member of the Public Service Staffing Tribunal in February 2010.

John Hall, Temporary Member

John Hall received his law degree from the University of British Columbia in 1980 and began his professional career as an arbitrator in 1985 when he was appointed to the B.C. Labour Relations Board. He served as Vice-Chair for two years before becoming a partner in a major Vancouver law firm. Mr. Hall returned to the Labour Board in 1992 as Associate Chair (Adjudication). He was named Acting Chair in 1996 and resigned two years later to pursue a private arbitration, dispute resolution and training practice. Since that time, he has also received a wide range of part-time appointments to both provincial and federal statutory tribunals and been selected to arbitrate and/or mediate numerous labour and employment disputes since the 1980s, with many of his decisions being reported nationally. He regularly instructs tribunal adjudicators on conducting hearings and writing decisions. Mr. Hall served as a Director of the Council of Canadian Administrative Tribunals, was the founding President and later a Director of the B.C. Council of Administrative Tribunal and, since 1999, has been the Secretary of the B.C. Arbitrators Association. Mr. Hall was appointed to the Public Service Staffing Tribunal as a part-time member on July 30, 2008.

John Korpesho, Temporary Member

John M. P. Korpesho began his career in labour relations in 1972 and joined the Manitoba Labour Board in July 1973 as a Board Officer. He then served as Registrar and Vice-Chairperson of the Board from 1978 to 1983 when he became the Chairperson of the Manitoba Labour Board, a position he held until his retirement in 2005. He also served as a Commissioner at the Workers Compensation Board. He has represented Canada on numerous North American Free Trade Agreement panels. Mr. Korpesho was involved regularly in complex labour-management dispute resolution and on various labour/management committees respecting areas such as construction, labour relations and employment standards review. He has participated in numerous speaking engagements for various interest and professional groups, and been a contributor to a number of publications.



Gordon Roston, Temporary Member

Gordon Roston was appointed temporary member of the Public Service Staffing Tribunal in November 2005. From 1980 to 1995, Mr. Roston served the federal public service in many capacities, including Director General, International Marketing, Tourism Canada; Minister-Counsellor, Canadian Embassy, The Hague, Netherlands; Senior Staff Advisor to the Service to the Public Task Force, Public Service 2000 and Senior Advisor, Innovative and Quality Services, Treasury Board Secretariat. Since his early retirement from the public service, Mr. Roston has pursued a particular interest in Alternate Dispute Resolution and is a graduate and Fellow of the Canadian Institute for Conflict Resolution. As a mediator in the Ontario Civil Court Mandatory Mediation Program, he has acted in a wide variety of disputes ranging from breach of contract to harassment and has taught mediation and negotiation principles and practice. Mr. Roston has served as chairman, board member or advisor on a number of community and cultural organizations.



Eugene Williams, Temporary Member

Following his 1976 call to the bar, Eugene Williams joined the Bureau of Competition Policy and remained there for 4 years. In 1980 he became a prosecutor with the federal Department of Justice in Ottawa and had carriage of tax, competition, drugs and regulatory prosecutions until 1990. Between 1990 and 1998 he participated in section 696 Criminal Code reviews, (formerly s. 690) and was involved in the development of the Criminal Conviction Review Group and become its first coordinator. He was appointed Queen's Counsel in 1993. In 1998, he rejoined the Federal Prosecution Service (FPS) as the Director of the FPS Ottawa-Gatineau office. In January 2006 Eugene Williams, Q.C. was appointed the IMET coordinator in the Office of the Director of Public Prosecutions. (On December 12, 2006, the Office of the Director of Public Prosecutions was created by the *Federal Accountability Act* and assumed responsibility for the activities of the Federal Prosecution Service of the Department of Justice.) He remained in that position until he retired from the Public Service in October 2010.

How to Contact the Tribunal

General Information

Website: www.psst-tdfp.gc.ca
Telephone: 613-949-6516
1-866-637-4491
Facsimile : 613-949-6551
TTY : 1-866-389-6901
E-mail: Info@psst-tdfp.gc.ca

Mailing Address

Public Service Staffing Tribunal
240 Sparks Street, 6th Floor West
Ottawa, ON K1A 0A5

Pour communiquer avec le Tribunal

Renseignements généraux

Site Web : www.psst-tdfp.gc.ca
Téléphone : 613-949-6516
Télécopieur : 613-949-6551
ATS : 1-866-637-4491
Courriel : Info@psst-tdfp.gc.ca

Adresse postale

Tribunal de la dotation de la fonction publique
240, rue Sparks, 6^e étage ouest
Ottawa, ON K1A 0A5

Gordon Roston, membre vacataire

Gordon Roston est membre vacataire du Tribunal de la dotation de la fonction publique depuis novembre 2005. De 1980 à 1995, M. Roston a occupé de nombreux postes à la fonction publique fédérale, notamment les suivants : directeur général, Marketing international, Tourisme Canada; ministre conseiller, ambassade du Canada, La Haye (Pays-Bas); conseiller principal – personnel, Groupe de travail de Fonction publique 2000 sur les services au public; et conseiller principal, Groupe des services innovateurs et de qualité, Secrétariat du Conseil du Trésor. Depuis sa retraite anticipée de la fonction publique, M. Roston conserve un grand intérêt pour les modes amiables de règlement des litiges. Il est diplômé et membre de l'Institut canadien pour la résolution des conflits. En tant que médiateur dans le cadre du Programme de médiation obligatoire de l'Ontario, il s'est occupé d'un grand éventail de litiges allant de la rupture de contrat au harcèlement, et il a enseigné les principes et les pratiques de médiation et de négociation. M. Roston a été président, membre ou conseiller dans les conseils d'administration d'un certain nombre d'organisations communautaires et culturelles.

Eugene Williams, membre vacataire

Suite à son admission au barreau en 1976, Eugene Williams se joint au Bureau de la concurrence où il passera quatre ans. En 1980 il devient procureur au ministère de la Justice à Ottawa où il s'occupe pendant dix ans des poursuites portant sur le fisc, les drogues et les questions réglementaires. Entre 1990 et 1998, il participe à la révision de l'article 696 du Code criminel (art. 690 antérieurement) ainsi qu'à l'établissement du Groupe de la révision des condamnations criminelles, dont il devient le premier coordonnateur. Il est nommé conseil de la reine en 1993. En 1998, il se joint au Service fédéral des poursuites à titre de directeur du bureau d'Ottawa-Gatineau. En janvier 2006, il est nommé coordonnateur de l'Équipe intégrée – police des marchés financiers au Bureau du directeur des poursuites pénales. (Créé le 12 décembre 2006 par la *Loi fédérale sur la responsabilité*, le Bureau du directeur des poursuites pénales se charge des activités du Service fédéral des poursuites du ministère de la Justice.) Il occupe ce poste jusqu'à sa retraite de la fonction publique en octobre 2010.

John Hall, membre vacataire

John Hall obtient un diplôme en droit de l'Université de la Colombie-Britannique en 1980. Il débute sa carrière professionnelle à titre d'arbitre en 1985, lorsqu'il est nommé à la commission des relations de travail de la Colombie-Britannique. Il y occupe le poste de vice-président pendant deux ans avant de s'associer à une importante société d'avocats de Vancouver. En 1992, M. Hall reprend du service à la Commission des relations de travail, cette fois en qualité de président associé (Arbitrage). En 1996, il est nommé président par intérim, poste dont il démissionne pour se consacrer à une clientèle privée dans le domaine de l'arbitrage, du règlement des différends et de la formation. Depuis ce temps, M. Hall a obtenu plusieurs nominations à temps partiel à des tribunaux établis tant par des lois fédérales que provinciales. À compter des années 1980, il est en outre choisi pour arbitrer de nombreux différends ou pour agir en qualité de médiateur dans le cadre de conflits de travail. Bon nombre de ses décisions ont d'ailleurs été diffusées partout au pays. M. Hall enseigne régulièrement aux arbitres des tribunaux l'art de tenir des audiences et de rédiger des décisions. Il a occupé un poste de directeur au Conseil des tribunaux administratifs canadiens et a été président-fondateur du conseil des tribunaux administratifs de la Colombie-Britannique où il occupe ensuite un poste de directeur. Depuis 1999, il est secrétaire de l'association des arbitres de la Colombie-Britannique. Il a été nommé membre vacataire du Tribunal de la dotation de la fonction publique le 30 juillet 2008.

John Korpesho, membre vacataire

John M. P. Korpesho a commencé sa carrière dans le domaine des relations de travail en 1972. L'année suivante, il entre à la Commission du travail du Manitoba à titre d'agent. Il y occupe ensuite le poste de greffier et vice-président de 1978 à 1983, puis celui de président jusqu'à sa retraite en 2005. Il a exercé d'autres fonctions au cours de sa carrière, notamment à titre de commissaire à la Commission des accidents du travail, et de représentant du Canada dans plusieurs tables rondes sur l'Accord de libre-échange nord-américain. M. Korpesho a participé régulièrement à des cas compliqués de résolution de conflits entre le patronat et les syndicats ainsi que dans divers comités de consultation patronale-syndicale concernant des domaines tels que la construction, les relations de travail et la vérification des normes du travail. Il a pris part à de nombreuses conférences pour divers groupes d'intérêt et professionnels, et a contribué à plusieurs publications.

**Ken Gibson, membre vacataire**

Ken Gibson est membre vacataire du Tribunal de la dotation de la fonction publique depuis novembre 2005. Après son début de carrière comme chercheur au Conseil des sciences du Canada, il entre à l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada comme agent de recherche en chef et négociateur. De 1985 à 2000, il occupe un certain nombre de postes de gestionnaire principal des ressources humaines au Conseil national de recherches du Canada, et notamment le poste de directeur des Relations avec les employés. M. Gibson passera les cinq années suivantes à travailler comme conseiller en ressources humaines grâce à son expertise en matière de stratégie des ressources humaines, d'élaboration des politiques et des programmes, de gestion de projet, de relations de travail et de gestion du changement. M. Gibson est titulaire d'un baccalauréat spécialisé en commerce, économie et relations industrielles.

**Maurice Gohier, membre titulaire**

Maurice Gohier commence sa carrière à la fonction publique fédérale à titre d'agent des relations de travail au ministère des Anciens Combattants en 1984. Il entre ensuite au ministère des Pêches et des Océans comme chef des relations de travail. En 1990, il est nommé instructeur en relations de travail à Formation et perfectionnement Canada. En 1996, après des affectations au Comité externe d'examen de la GRC et à la Section du règlement des griefs du Conseil du Trésor, il se joint à la Direction générale des recours de la Commission de la fonction publique (CFP) en qualité d'enquêteur pour devenir plus tard président du comité d'appel de la CFP. Il acquiert de l'expérience en gestion à la faveur d'autres postes occupés dans cet organisme à la Direction générale des enquêtes, notamment comme directeur adjoint des opérations et directeur, Compétence et gestion de cas. Durant les années de transition vers la nouvelle *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, il travaille comme gestionnaire des recours et formateur; il est alors chargé de la formation des enquêteurs nouvellement embauchés à la CFP. M. Gohier est titulaire d'un baccalauréat en Administration des affaires et en Éducation de l'Université d'Ottawa. Il est membre permanent à temps plein du Tribunal de la dotation de la fonction publique depuis février 2010.

Merri Beattie, membre titulaire

Professionnelle chevronnée des ressources humaines, Merri Beattie est une spécialiste des relations de travail et de la dotation. Elle a commencé sa carrière à Approuvismements et Services Canada. Elle occupe des postes de direction depuis 1999. M^{me} Beattie a travaillé au sein du groupe de travail sur la modernisation de la gestion des ressources humaines dans la fonction publique du Conseil privé créé en avril 2001 et chargé de rédiger un nouveau cadre institutionnel et législatif pour la gestion des ressources humaines dans la fonction publique. Après l'adoption de la *Loi sur la modernisation de la fonction publique* (LMFP), M^{me} Beattie a participé à la planification de la mise en œuvre de la LMFP dans tous les ministères et organismes gouvernementaux. En janvier 2004, elle est nommée directrice de la Modernisation des ressources humaines à Travaux publics et Services gouvernementaux Canada. À ce poste, elle dirigeait la conception et la mise en œuvre de la modernisation des cadres et systèmes stratégiques des ressources humaines du ministère, y compris pour ce qui concerne la nouvelle Loi. M^{me} Beattie est membre du Tribunal de la dotation de la fonction publique depuis janvier 2006.



Tara Erskine, membre vacataire

Tara Erskine est membre vacataire du Tribunal de la dotation de la fonction publique depuis décembre 2010. Elle est une avocate spécialisée en droit du travail avec plus de quinze ans d'exercice en cabinet privé. Elle a plaidé devant des conseils des normes du travail, des tribunaux des droits de la personne, et divers échelons du système judiciaire dans tout le pays. Elle est titulaire d'un baccalauréat en arts de la *University of King's College* et d'un diplôme de droit de l'université Dalhousie. Elle est membre du Barreau du Haut-Canada, du Barreau de l'Alberta (*Law Society of Alberta*) et du Barreau de la Nouvelle-Écosse (*Nova Scotia Barristers Society*).



En plus de sa formation en droit, M^{re} Erskine a suivi le programme supérieur de gestion des ressources humaines à la *Rotman School of Management* de l'université de Toronto et porte le titre de conseillère en ressources humaines agréée (CRHA). Elle a pris des cours en médiation à la *Harvard Law School*. Elle participe régulièrement à des débats sur les questions du droit du travail.

Joanne Archibald, membre titulaire



Joanne Archibald est membre titulaire à temps plein du Tribunal de la dotation de la fonction publique depuis le 1^{er} mars 2010. Titulaire d'un baccalauréat en droit de l'Université de Calgary, elle est membre actif de la Law Society of Alberta. Praticienne accréditée en résolution de conflits auprès de l'Institut international canadien de la négociation pratique, elle fait ses débuts en médiation en 1993. Elle a été médiatrice autant à la Cour provinciale de l'Alberta qu'à la fonction publique de cette province. Très versée en droit administratif, M^{me} Archibald mène des audiences quasi judiciaires aux termes de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* depuis 1991 jusqu'à sa nomination au Tribunal.

Lyette Babin-Mackay, membre titulaire



Lyette Babin-Mackay est membre titulaire à temps plein du Tribunal de la dotation de la fonction publique depuis juillet 2009. M^{me} Babin-Mackay a plus de 26 ans d'expérience en ressources humaines, relations de travail et dotation. Sa carrière à la fonction publique débute en 1983 et elle travaille successivement à Emploi et Immigration Canada, à Agriculture Canada et à la Défense nationale. En 1996, elle est nommée à l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada où, en plus de ses activités de représentation des membres pour ce qui concerne les griefs, les plaintes, les appels en matière de dotation et les arbitrages, elle est un membre actif de plusieurs comités du Conseil national mixte et du Conseil consultatif de la Commission de la fonction publique. En 2004 et 2005, elle participe à des groupes de travail établis par le Sous-comité des sous-ministres sur la dotation et les recours et le Sous-comité des sous-ministres sur les relations de travail et le règlement des différends, afin d'assister les ministères et organismes dans la mise en œuvre de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* et de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*. En 2007, elle retourne à la fonction publique fédérale à titre d'analyste principale des politiques au Secrétariat du Conseil du Trésor. M^{me} Babin-Mackay est titulaire d'un baccalauréat en arts spécialisés en histoire de l'Université d'Ottawa.

Annexe 6 – Notices biographiques des membres

Guy Giguère, président et premier dirigeant



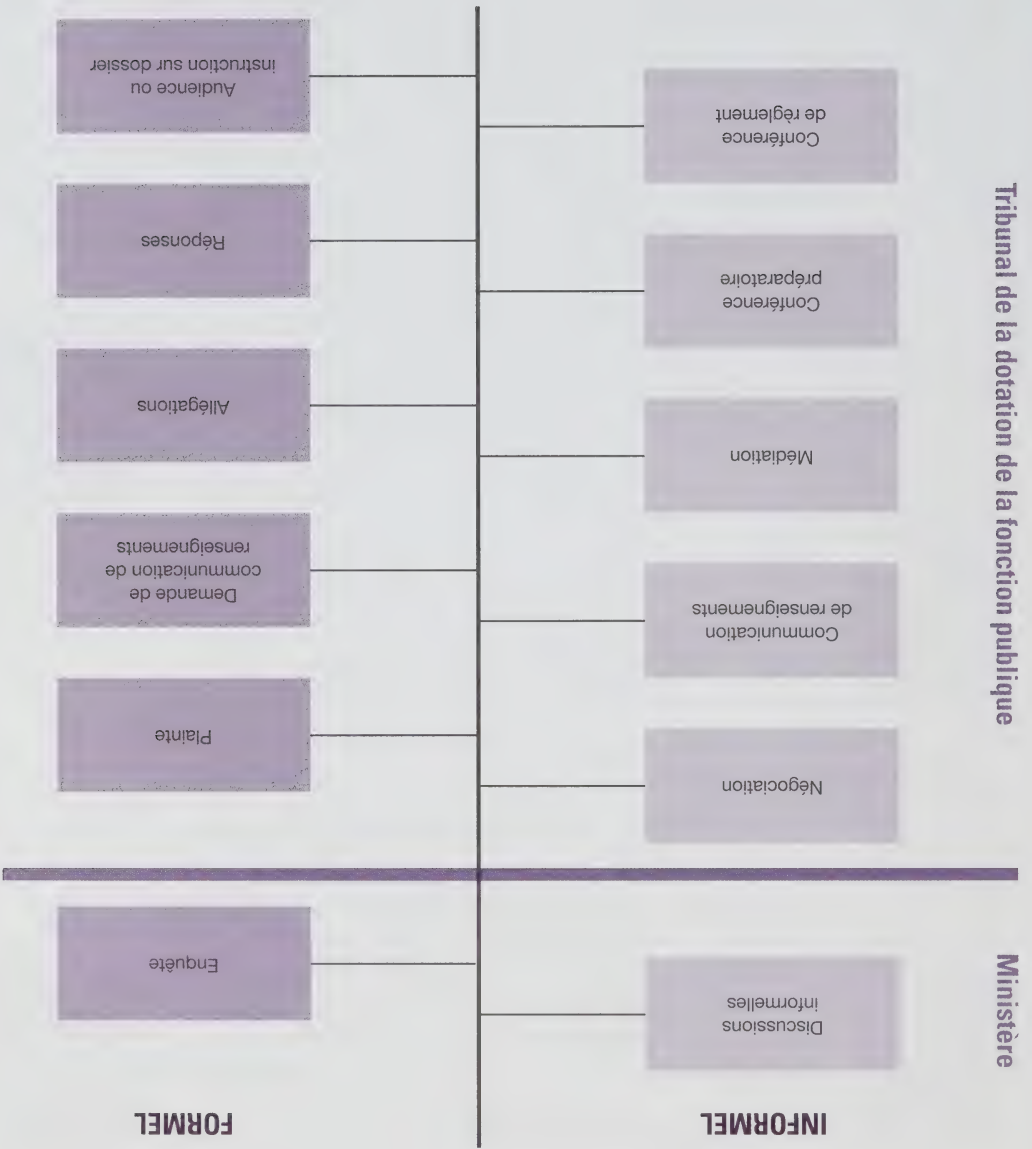
Arbitre et médiateur chevronné, M^e Guy Giguère a plus de 25 ans de carrière à la fonction publique fédérale. Il est nommé président du Tribunal de la dotation de la fonction publique en mars 2005 après avoir été membre de la Commission des relations de travail dans la fonction publique de 1998 à 2000, puis président suppléant de la Commission en 2001. Son mandat a été reconduit pour une période de cinq ans le 31 mars 2008. Il a débuté à la fonction publique en 1983 à Emploi et Immigration Canada à titre de formateur et de conseiller concernant les droits de la personne et la législation sur l'accès à l'information. Par la suite, il travaillera successivement au Commissariat à la protection de la vie privée du Canada, au ministère de la Justice et au Bureau du Conseil privé. Né à St-Jérôme (Québec), titulaire d'un diplôme de droit civil (LL.L.) de l'Université de Montréal, M^e Giguère est membre du Barreau du Québec depuis 1978. Il est régulièrement invité à donner des conférences sur la médiation et l'arbitrage; et il donne de la formation sur le déroulement d'une audience aux nouveaux membres des tribunaux administratifs fédéraux. Il est aussi président du Conseil des tribunaux administratifs canadiens.

John A. Mooney, vice-président



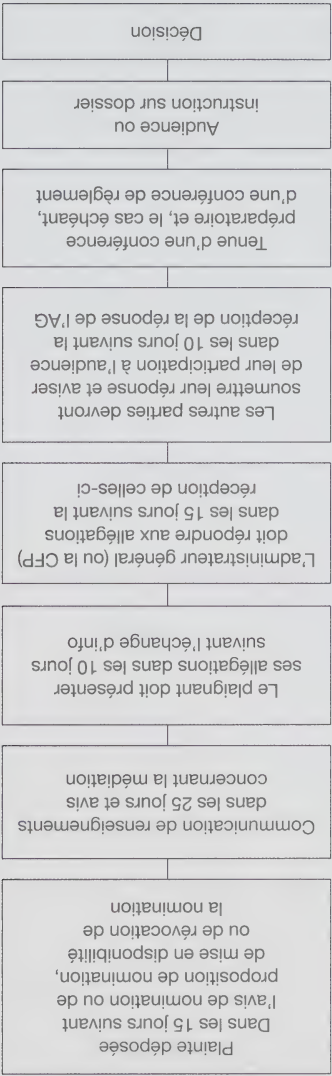
John A. Mooney est nommé vice-président du Tribunal de la dotation de la fonction publique en septembre 2009. Titulaire d'un baccalauréat et d'une licence (LL.L.) en droit civil de l'Université d'Ottawa, M^e Mooney possède une vaste expérience des tribunaux administratifs autant à titre d'arbitre de griefs qu'en qualité de gestionnaire. Ses antécédents professionnels comprennent entre autres les postes suivants : analyste juridique au Syndicat canadien de la fonction publique, avocat-conseil à la Chambre de commerce du Québec, avocat des solliciteurs de pension auprès de la Commission des allocations aux anciens combattants et juriste hors classe à la Commission de la fonction publique internationale des Nations Unies. De 1992 à 1996, il est président du Comité d'appel de la Commission de la fonction publique (CFP). De 2001 à 2003, il participe à la rédaction de la nouvelle *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (LEFP) en qualité de membre du groupe de travail du Conseil privé sur la modernisation de la gestion des ressources humaines. Après la promulgation de la LEFP, M^e Mooney devient directeur, Réglementation et législation, à la CFP, où il est chargé de l'élaboration des politiques et règlements nécessaires à l'application de LEFP. En août 2007, il est nommé membre à plein temps de la Commission des relations de travail dans la fonction publique.

Annexe 5 – Système de règlement des plaintes en matière de dotation



Annexe 4 – Processus de traitement des plaintes

NOTIFICATION



Avis
à la
Commission
canadienne
des droits
de la personne,
s'il y a lieu

10. Le Tribunal peut ordonner l'utilisation de tout moyen de communication permettant à tous les participants à une audience de communiquer adéquatement entre eux [art. 99(1)b)];
11. Le Tribunal peut faire prêter serment et recevoir les affirmations solennelles [art. 99(1)c)];
12. Le Tribunal peut accepter des éléments de preuve, qu'ils soient admissibles ou non en justice [art. 99(1)d)];
13. Le Tribunal peut obliger, en tout état de cause, toute personne à produire les documents ou pièces qui peuvent être liés à toute question dont il est saisi [art. 99(1)e)];
14. Le Tribunal peut, sous réserve des restrictions que le gouverneur en conseil peut imposer en matière de défense ou de sécurité, pénétrer dans des locaux ou sur des terrains de l'employeur où des fonctionnaires exécutent ou ont exécuté un travail, procéder à l'examen de tout ouvrage, matériel, outillage, appareil ou objet s'y trouvant, ainsi qu'à celui du travail effectué dans ces lieux, et obliger quiconque à répondre aux questions qu'il estime utile de lui poser relativement à la plainte [art. 99(1)f)];
15. Le Tribunal peut rejeter de façon sommaire les plaintes qu'il estime frustratoires [art. 99(2)];
16. Le Tribunal peut statuer sur une plainte sans tenir d'audience [art. 99(3)];
17. Le Tribunal statue sur la plainte présentée et transmettre à la Commission de la fonction publique et à toute personne qui a exercé son droit de se faire entendre à l'égard de la plainte copie de la décision et, le cas échéant, des motifs écrits de celle-ci, ainsi que de toute ordonnance qu'il rend en l'espèce [art. 101];
18. Le Tribunal peut, par règlement, régir les modalités et le délai de présentation des plaintes présentées; la procédure à suivre pour l'audition des plaintes; le délai et les procédures d'envoi des avis et autres documents au titre des plaintes; les modalités applicables aux avis donnés à la Commission canadienne des droits de la personne; la communication de renseignements [art. 109];
19. Le Tribunal établit et transmet un rapport annuel au Parlement, par l'entremise du ministre du Patrimoine canadien, sur les activités entreprises durant l'exercice [art. 110(1)];
20. Dans l'exécution de sa mission, le Tribunal peut faire usage – pour les besoins de son fonctionnement – des installations et services des ministères, des commissions et organismes du gouvernement du Canada [art. 93(2)].

Annexe 3 – Responsabilités prévues par la Loi

La Loi sur l'emploi dans la fonction publique exige que le Tribunal entreprenne les activités suivantes, ou lui permet de le faire :

1. Le Tribunal a pour mission d'instruire les plaintes présentées et statuer sur elles [art. 88(2)];
2. S'il juge fondée une plainte concernant la mise en disponibilité d'un fonctionnaire, le Tribunal peut annuler la décision de l'administrateur général et ordonner à ce dernier de prendre les mesures correctives qu'il estime indiquées; il ne peut toutefois ordonner la mise en disponibilité d'un autre fonctionnaire [art. 65(4)];
3. Lorsqu'il décide si la plainte à l'encontre d'une mise en disponibilité est fondée, le Tribunal peut interpréter et appliquer la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, sauf les dispositions de celle-ci sur le droit à la parité salariale pour l'exécution de fonctions équivalentes [art. 65(7)];
4. S'il juge fondée une plainte concernant la révocation d'une nomination, le Tribunal peut ordonner à la Commission de la fonction publique ou à l'administrateur général d'annuler la révocation [art. 76];
5. S'il juge fondée une plainte concernant une nomination interne, le Tribunal peut ordonner à la Commission de la fonction publique ou à l'administrateur général de révoquer la nomination ou de ne pas faire la nomination, selon le cas, et de prendre les mesures correctives qu'il estime indiquées [art. 81(1)];
6. Lorsqu'il détermine si une plainte à l'encontre d'une nomination interne est fondée, le Tribunal peut interpréter et appliquer la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, sauf les dispositions de celle-ci sur le droit à la parité salariale pour l'exécution de fonctions équivalentes [art. 80];
7. S'agissant d'une plainte que le Tribunal juge fondée à l'encontre de la mesure corrective ordonnée par lui, le Tribunal peut ordonner à la Commission de la fonction publique ou à l'administrateur général de révoquer la nomination consécutive à la prise de la mesure corrective ou de ne pas faire la nomination. Il peut aussi donner à la Commission de la fonction publique ou à l'administrateur général les directives qu'il estime indiquées pour l'application de la mesure corrective [art. 84];
8. Le Tribunal peut, en tout état de cause, offrir des services de médiation en vue de régler une plainte [art. 97(1)];
9. Le Tribunal peut convoquer des témoins et les contraindre à comparaître et à faire sous serment des dépositions orales ou écrites, de la même façon et dans la même mesure qu'une cour supérieure d'archives [art. 99(1)a)];

Annexe 2 – Tableau des plaintes reçues par organisme

Répartition des plaintes par organisme		
Organisme	Total	%
Agence canadienne de développement international	6	1 %
Agence fédérale de développement économique du Canada pour les régions du Québec	1	0 %
Agence de développement économique pour le Sud de l'Ontario	3	0 %
Agence Parcs Canada	1	0 %
Agence de la santé publique du Canada	4	1 %
Agence des services frontaliers du Canada	81	10 %
Agence spatiale canadienne	3	0 %
Bibliothèque et Archives Canada	1	0 %
Bureau du Conseil privé	2	0 %
Commissariat au lobbying du Canada	1	0 %
Commission canadienne des droits de la personne	1	0 %
Commission canadienne des grains	5	1 %
Commission de la fonction publique	4	1 %
Commission de l'immigration et du statut de réfugié du Canada	4	1 %
Commission nationale des libérations conditionnelles	4	1 %
Commission des plaintes du public contre la GRC	1	0 %
Conseil national de recherches du Canada	1	0 %
Conseil du Trésor	2	0 %
École de la fonction publique du Canada	4	1 %
Gendarmerie royale du Canada	56	7 %
Industrie Canada	8	1 %
Ministère des Affaires étrangères et du Commerce international	22	3 %
Ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien	26	3 %
Ministère de l'Agriculture et de l'Agroalimentaire	1	0 %
Ministère des Anciens Combattants	3	0 %
Ministère de la Citoyenneté et de l'Immigration	29	4 %
Ministère de la Défense nationale	118	15 %
Ministère de l'Environnement	11	1 %
Ministère de la Justice	4	1 %
Ministère des Pêches et des Océans	30	4 %
Ministère des Transports	21	3 %
Passeport Canada	8	1 %
Ressources humaines et Développement des compétences Canada	119	15 %
Ressources naturelles Canada	4	1 %
Santé Canada	20	3 %
Sécurité publique du Canada	1	0 %
Service administratif des tribunaux judiciaires	1	0 %
Service correctionnel du Canada	104	13 %
Service des poursuites pénales du Canada	2	0 %
Statistique Canada	9	1 %
Travaux publics et Services gouvernementaux Canada	45	6 %
Organisme non identifié	2	0 %
Autre organisme*	2	0 %
Ces plaintes émanent d'organismes non assujettis à la LEFP.	775	100 %**

* Ces plaintes émanent d'organismes non assujettis à la LEFP.
 ** Par souci de concision, les pourcentages sont arrondis; il en résulte un léger écart dans le total.

Annexe 1 – Questions financières

Financement et dépenses

Le Tribunal reçoit depuis 2009-2010 un financement permanent, qui lui permet de remplir son mandat sans devoir compter sur des crédits temporaires. D'autre part, il a obtenu récemment l'approbation du Conseil du Trésor pour la réaffectation de certains crédits.

Les dépenses totales du Tribunal s'élèvent à 5,6 millions de dollars pour l'année 2010-2011. Les salaires et avantages sociaux du personnel en ont absorbé 4,1 millions dollars, soit près de 74 %. Les 26 % restants ont servi à couvrir les coûts de fonctionnement.

Sommaire des dépenses de l'année 2010-2011

Description	ETP	Salaires	F et E	Total
Arbitrage des plaintes	19	2 474 878	267 877	2 742 755
Médiation	6	608 445	125 983	734 428
Services généraux	9	804 349	465 305	1 269 654
Dépenses totales	34	3 887 672	859 165	4 746 837
Sommes non dépensées*		247 970	602 953	850 923
Allocation totale		4 135 642	1 462 118	5 597 760

*Retournées au Trésor

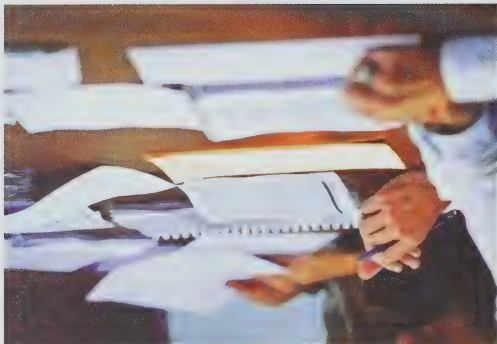
Plaintes des plaignants A et B rejetées.

Plainte du plaignant C accueillie.

Le Tribunal a ordonné la réévaluation des réponses du plaignant C sur la base des facteurs pertinents établis pour la capacité « raisonnement ». Si la partie plaignante est jugée qualifiée à cet égard, l'évaluation de sa candidature continuera.

Révision judiciaire – derniers développements

La Cour fédérale n'a statué sur aucune demande de révision judiciaire durant l'année visée. Sur les 140 décisions finales émises, cinq ont été soumises à une révision judiciaire dont trois sont actuellement devant la Cour suite à l'abandon de deux requêtes. Lorsqu'on y ajoute les quatre autres demandes de révision déposées durant les années précédentes et non encore traitées au 31 mars 2011, cela porte le nombre de requêtes en attente d'une décision de la Cour fédérale à un total de sept.



En ce qui a trait à la plainte déposée par le plaignant C, le Tribunal a conclu à l'abus de pouvoir de la part du comité dans l'évaluation d'une autre capacité essentielle (raisonnement). Selon le Tribunal, les observations du comité ne coïncidaient pas avec les quatre facteurs pertinents servant à l'évaluation de cette capacité. Par ailleurs, l'intime n'a pas précisé comment le comité établissait une réponse acceptable et n'a donné aucune explication pour justifier la conclusion de celui-ci. Contrairement aux questions ayant causé l'échec des plaignants A et B, il n'y avait pas de réponses évidentes ou quasi mathématiques aux questions posées par le plaignant C. Il s'agissait plutôt pour les candidats de répondre aux questions en expliquant le raisonnement utilisé pour parvenir à leur décision, une analyse subjective par nature. Étant donné la multiplicité des approches acceptables et que le comité voulait donner aux candidats le champ libre pour présenter leur information, le comité n'avait pas préparé de réponse attendue. Le Tribunal a toutefois jugé qu'il était essentiel que les observations du comité aient un lien direct et concret avec les facteurs jugés pertinents pour l'évaluation des réponses des candidats. En l'absence de tels points de repère dans son analyse des réponses soumises par le plaignant C, le comité n'a pu justifier ses conclusions par rapport à la capacité « raisonnement » selon lesquelles « quelques enjeux sont escamotés » ou que « trop d'enjeux sont escamotés ». Les conclusions du comité n'étaient donc pas raisonnables. Il a fait preuve d'abus de pouvoir et commis une erreur grave du fait de ne pas lier ses observations aux quatre facteurs considérés pertinents pour l'évaluation des réponses des candidats.

Décision

Le Tribunal a estimé que les plaignants A et B n'avaient pas démontré que c'était un abus de pouvoir de la part du comité de conclure qu'ils ne possédaient pas l'une des capacités essentielles (application des règles et modalités). Le Tribunal a fait remarquer que vu la nature quasi mathématique des questions d'examen évaluant cette capacité, les réponses correctes attendues – figurant dans le corrigé utilisé par le comité – étaient claires, explicites et spécifiques. Par conséquent, les notes accordées à ces deux plaignants ne semblaient pas déraisonnables dans les circonstances. En outre, les plaignants A et B n'ont pas produit de preuve suffisante pour conclure à l'abus de pouvoir dans la correction de leur examen. Le plaignant A n'a fourni aucun détail sur ses réponses aux questions d'examen, et ce n'est pas le rôle du Tribunal de réévaluer les notes attribuées à un plaignant pour une réponse donnée simplement à cause d'un désaccord de celui-ci par rapport à la décision du comité. Pour ce qui concerne le plaignant B, il n'a pas contesté la mauvaise note accordée à sa réponse à l'une des questions. Il a plutôt proposé que le comité établisse la moyenne de ses notes en y intégrant les résultats obtenus pour une autre question, ce qui lui aurait permis d'atteindre la note de passage. Le Tribunal a jugé que le simple fait que sa note finale aurait pu avoir été calculée d'une façon différente n'était pas une indication que l'approche utilisée par le comité constituait un abus de pouvoir. Le Tribunal a conclu d'autre part que le comité n'avait pas abusé de son pouvoir par sa décision de ne pas continuer la correction des réponses des plaignants A et B lorsqu'il était évident que ces derniers ne possédaient pas l'une des qualifications essentielles évaluées par l'examen.

Le Tribunal a ordonné à l'intimé de compléter l'évaluation de la personne nommée au regard de la qualification essentielle liée aux connaissances afin de déterminer si celle-ci possède les qualifications nécessaires pour être nommée au poste; de révoquer la nomination de la personne nommée s'il est établi que celle-ci ne possède pas ladite qualification essentielle; d'informer les parties du résultat des mesures correctives.

Elazzouzi c. le sous-ministre des Ressources humaines et du Développement des compétences

Référence neutre : 2011 TDFP 0011
Date de la décision : 2011-03-31

Mots-clés: processus de nomination interne annoncé; abus de pouvoir; évaluation des qualifications essentielles; analyse subjective; conclusions déraisonnables du comité d'évaluation; réévaluation du plaignant.

Sommaire

La plainte porte sur un processus de nomination annoncé, visant la dotation de postes d'agent de prestations aux groupe et niveau PM-02. Suite à la correction de l'examen écrit des trois plaignants (A, B et C), le comité d'évaluation a conclu que ces derniers n'avaient pas obtenu la note de passage pour diverses qualifications essentielles.

Selon les plaignants, l'intimé aurait abusé de son pouvoir dans l'évaluation de leurs réponses à l'examen écrit et dans l'attribution des points accordés à leurs réponses. En outre, d'après la partie plaignante C, il n'existerait pas de réponse attendue pour les deux questions auxquelles elle a échoué à l'examen écrit.

Plainte accueillie.

qu'en conséquence personne n'aurait pu acquérir ladite qualification au moment de la nomination, il n'a pas été démontré en preuve que celle-ci a été utilisée ou appliquée dans l'évaluation de la personne nommée ou de toute autre candidature prise en considération pour le poste. Il s'agissait simplement de l'un des quatre moyens possibles pour un candidat de démontrer qu'il possédait la qualification liée à la formation.

S'agissant de la question du mérite, le Tribunal a jugé qu'il n'y avait aucune indication que l'intimé avait évalué la personne nommée par rapport à l'une des qualifications essentielles en matière de connaissances. Le Tribunal n'était pas convaincu par l'argument de l'intimé selon lequel il est possible de présupposer qu'une personne possède ladite qualification liée aux connaissances si elle répond à la qualification liée à l'expérience. Il s'agissait de deux qualifications distinctes dans l'énoncé des critères de mérite; rien ne permet d'établir un lien entre elles et il n'a pas été démontré en preuve que l'expérience de la personne nommée a été analysée de façon à établir si elle possédait la qualification liée aux connaissances. Le défaut d'évaluer la qualification relative aux connaissances rendait impossible toute capacité de déterminer avec certitude si la nomination de la personne retenue était fondée sur le mérite, selon les exigences définies à l'article 30 de la LEFP. La nomination d'une personne qui ne satisfait pas aux critères de mérite essentiels constitue un abus de pouvoir.

Décision

Le Tribunal a jugé que l'intimé n'avait pas abusé de son pouvoir en optant pour un processus de nomination interne non annoncé. Le Tribunal estime que le pouvoir d'utiliser un processus non annoncé est conféré à l'intimé par l'article 33 de la LEFP. Toutefois, ce pouvoir discrétionnaire n'est pas absolu, et l'article 77(1) b) de la LEFP stipule qu'une telle décision peut être contestée directement au motif qu'il y a eu abus de pouvoir. Le Tribunal a établi que l'intimé avait informé tous les employés du DMFC de son projet d'embauche pour le poste, notamment en offrant aux personnes intéressées la possibilité d'une nomination intermédiaire. L'intimé a fait savoir que ces nominations intermédiaires constitueraient un facteur clé dans le choix de la personne appelée à occuper le poste. Il a été démontré en preuve que l'intimé avait demandé directement au plaignant s'il voulait se proposer pour une nomination intermédiaire mais celui-ci n'était pas intéressé. Par conséquent, son allégation selon laquelle l'intimé l'aurait privé de la possibilité d'une nomination intermédiaire n'était pas fondée. Le Tribunal a fait remarquer que aucune disposition de la LEFP ni du *Règlement sur l'emploi dans la fonction publique* n'établissait un droit d'accès à un poste faisant l'objet d'un processus de nomination non annoncé. Le fait pour le plaignant de ne pas recevoir un préavis par rapport à une nomination non annoncée ne constitue pas une preuve d'abus de pouvoir. Pour ce qui concerne la qualification essentielle nécessitant une formation pratique, le Tribunal a jugé qu'en dépit du fait que les éléments de preuve aient fait ressortir que le cours de formation connexe n'était pas tout à fait au point et

Plainte accueillie.

Le Tribunal a ordonné à l'administrateur général de ne pas nommer le candidat retenu au poste de contremaître charpentier sur la base de ce processus de nomination. Au cas où ce dernier aurait déjà été nommé, le Tribunal a ordonné que l'intimé révoque la nomination dans les 60 jours suivant cette ordonnance.

Patton c. le sous-ministre de la Défense nationale

Référence neutre : 2011 TDFP 0008
Date de la décision : 2011-02-17

Mots-clés : abus de pouvoir; choix de processus; critères de mérite essentiels; défaut d'évaluer une qualification essentielle.

Sommaire

La plainte porte sur un processus de nomination interne non annoncé visant à doter le poste d'officier de sécurité des explosifs au ministère de la Défense nationale, plus précisément au Dépôt des munitions des Forces canadiennes, à Dundurn, en Saskatchewan (DMFC Dundurn). Selon le plaignant – un employé du ministère, affecté au DMFC Dundurn –, l'intimé aurait abusé de son pouvoir dans le choix d'un processus non annoncé et du fait de priver les employés de la possibilité de nomination. Il a soutenu d'autre part qu'il n'était pas possible d'acquiescer la qualification essentielle nécessitant une formation pratique pour le poste, et que la nomination de la personne retenue n'était pas fondée sur le mérite.

que la personne à nommer possède chacune des qualifications essentielles pour le poste. Une deuxième erreur de l'intimé consistait à ne poser au cours de l'entrevue aucune question visant à évaluer l'une des qualifications essentielles liées aux capacités. Une autre erreur venait du fait que l'intimé a évalué une qualification essentielle liée aux capacités sur la base de réponses à une des questions. Le Tribunal a estimé qu'il n'y avait pas de lien clair entre la question et la capacité essentielle à évaluer. En fin de compte, le Tribunal a conclu que l'intimé avait fait preuve de négligence dans la conception et l'application de sa méthode d'évaluation. L'intimé n'a pas établi que le candidat reçu a été évalué par rapport à toutes les qualifications essentielles et qu'il les possédait toutes. Cette négligence était suffisamment grave pour constituer un abus de pouvoir.

Pour ce qui concerne les allégations de favoritisme, le Tribunal a estimé que le plaignant n'a pas démontré que le favoritisme personnel avait été un facteur dans la décision de l'intimé de choisir le candidat retenu.

S'agissant de la question des besoins du plaignant, ce dernier a fait valoir qu'en raison de la naissance de son enfant deux jours avant l'entrevue il ne se sentait pas tout à fait dans son assiette, et cette situation se serait répercutée sur sa prestation à l'entrevue. Néanmoins, vu que le plaignant n'a pas démontré qu'il avait sollicité le report de son entrevue, il n'y avait aucune preuve d'abus de pouvoir de la part de l'intimé pour défaut de prise en compte des besoins du plaignant dans la fixation de la date de l'entrevue.



Sommaire

Le plaignant était candidat à un poste de contremaître charpentier dans un processus de nomination annoncé. Un autre candidat a été retenu pour le poste et s'est vu offrir une proposition de nomination. Le plaignant a formulé à l'encontre de l'intimé des allégations d'abus de pouvoir dans le choix et l'application des méthodes d'évaluation, et de favoritisme à l'égard du candidat reçu. Il a ajouté que l'intimé n'a pas tenu compte de ses besoins dans la fixation de la date de l'entrevue.

Décision

Le Tribunal a jugé que l'intimé a commis un certain nombre d'erreurs graves dans l'évaluation des candidats. Un seul résultat global a servi à l'évaluation de deux qualifications essentielles durant l'entrevue. Les candidats pouvaient donc obtenir la note de passage pour l'évaluation globale des deux qualifications sans pour autant avoir démontré qu'ils possédaient chacune d'elles individuellement. Cette méthode d'évaluation allait à l'encontre de l'article 30(2) de la LEFP, qui stipule qu'il doit être prouvé à la satisfaction de la Commission de la fonction publique ou de l'administrateur général

Plainte accueillie.

des candidats en tenant compte des situations individuelles. Toutefois, il a manqué de cohérence dans cette façon de faire. Le comité d'évaluation a entravé son pouvoir discrétionnaire en refusant de reconnaître que ses instructions présentaient des failles. Il a ensuite éliminé la candidature du plaignant sur la base de renseignements inadéquats quant à ses qualifications relatives à l'expérience, ce qui constituait un abus de pouvoir.

Le Tribunal a ordonné que l'intimé offre au

plaignant la possibilité de présenter un nouveau dossier de candidature démontrant en quoi il possède les qualifications essentielles relatives à l'expérience pour le poste visé par le processus de nomination. S'il est alors déterminé qu'il possède les qualifications essentielles, il se verra accorder la chance de poursuivre le processus de nomination comme s'il avait été jugé qualifié au moment de sa candidature initiale.

Rochon c. le sous-ministre des Pêches et des Océans

Référence neutre : 2011 TDFP 0007

Date de la décision : 2011-02-10

Mots-clés : abus de pouvoir; critères de mérite essentiels; évaluation globale; défaut d'évaluation des qualifications essentielles; favoritisme personnel; prise en compte des besoins du plaignant dans la fixation de la date d'entrevue.

confirmer l'aptitude d'un candidat à passer l'entrevue. La déclaration faite par la plaignante sur la feuille du candidat aurait dû raisonnablement susciter des questions quant à l'aptitude de celle-ci à passer l'entrevue ce jour-là. En l'espèce, l'ensemble complexe de relations, connaissances et détails entre les membres du comité d'évaluation et la plaignante de même que les événements survenus avant l'entrevue donnaient lieu à une crainte raisonnable de partialité. Le Tribunal a conclu à l'abus de pouvoir de la part de l'intimé tout en faisant remarquer que les erreurs et omissions commises avant l'entrevue de la plaignante avaient peut-être été suffisamment graves ou importantes pour constituer un abus de pouvoir. Néanmoins compte tenu de la constatation de crainte raisonnable de partialité du Tribunal, il n'était pas nécessaire de trancher cette question.

Plainte accueillie.

Le Tribunal a ordonné que l'intimé établisse un comité d'évaluation différemment constitué afin de réévaluer la plaignante au regard de la qualification essentielle à laquelle elle avait échoué, et qu'il termine toute les parties restantes de l'évaluation de la plaignante en vue de déterminer si elle est qualifiée.

Poirier c. le sous-ministre des Anciens Combattants

Référence neutre : 2011 TDFP 0003

Date de la décision : 2011-01-20

Mots-clés : abus de pouvoir; avis de possibilité d'emploi – instructions; critères de mérite essentiels; entrave à l'exercice du pouvoir discrétionnaire – discussion informelle.

Décision

Le plaignant s'est porté candidat à un poste annoncé dans un avis de possibilité d'emploi dont la formulation manquait de clarté. D'après son interprétation des instructions contenues dans l'annonce, le candidat devait présenter un ou deux paragraphes pour **l'ensemble** des qualifications. L'intimé s'attendait plutôt à ce que le candidat rédige un ou deux paragraphes pour **chaque** qualification. Le plaignant a été éliminé du processus de nomination sur la base de sa lettre d'accompagnement, dont la forme et le fond étaient conformes à son interprétation des instructions de l'annonce. Il a fait valoir qu'au moment de sa rencontre avec les représentants de l'intimé pour une discussion informelle, ces derniers avaient l'esprit fermé et n'étaient pas disposés à revenir sur leur décision d'éliminer sa candidature.

Sommaire

Le libellé de l'avis de possibilité d'emploi était peu clair et susceptible d'une interprétation différente mais raisonnable du plaignant. Si les instructions concernant la forme avaient été claires, le plaignant aurait su qu'il devait rédiger un ou deux paragraphes pour chacune des qualifications relatives à l'expérience. En l'espèce, la mauvaise formulation des instructions a contribué directement à l'élimination de la candidature du plaignant du processus de nomination. Le comité d'évaluation a exercé son pouvoir discrétionnaire en acceptant certains dossiers de candidature en dépit de la forme exigée dans l'avis de possibilité d'emploi, ce qui démontre qu'il était disposé à faire preuve de souplesse dans l'évaluation

beaucoup de stress en ce moment. » Après l'entrevue elle a été éliminée du processus de nomination pour cause d'échec à la qualification essentielle liée à la capacité de gérer les conflits. Elle a affirmé avoir été traitée de façon inéquitable en raison d'une évaluation partielle et fautive de mesures d'adaptation au moment de son entrevue.

L'intimé a fait valoir qu'il avait pris les mesures nécessaires pour assurer une évaluation impartiale. Il avait privé un membre du jury de prendre part à l'entrevue à cause d'un incident antérieur survenu sur le lieu de travail et impliquant ce membre et la plaignante; il avait ensuite limité l'évaluation de la plaignante par le gestionnaire d'embauche (contre qui la plaignante avait formulé par le passé une allégation de conflit d'intérêts) aux éléments objectifs, c'est-à-dire la présélection, la notation de l'examen écrit et la vérification des références. L'intimé a avancé d'autre part qu'il ne s'agissait pas d'une situation où des mesures d'adaptation avaient été demandées et refusées. Par conséquent il n'y avait pas lieu de prendre d'autres mesures.

Décision

Le Tribunal devait déterminer si la plaignante a eu une occasion raisonnable de faire une bonne prestation à l'entrevue. La plaignante a formulé une allégation de parti pris. Le critère de la crainte raisonnable de partialité est défini comme suit : en examinant le processus, un observateur relativement bien informé pourrait-il raisonnablement percevoir un parti pris de la part d'une ou plusieurs personnes ayant participé à l'évaluation du plaignant? Le Tribunal a jugé que la seule explication raisonnable de l'utilisation de la feuille du candidat était que celle-ci visait à permettre à l'intimé de

prises par le gestionnaire délégataire dès qu'il a été mis au courant des préoccupations de la plaignante afin de déterminer s'il y avait eu dans ce processus d'autres actes susceptibles de constituer un abus de pouvoir. Le Tribunal en a conclu que le gestionnaire délégataire s'était fondé sur des éléments insuffisants, avait fait preuve d'insouciance grave et négligé de tenir compte de questions pertinentes, notamment par le fait de ne pas avoir pris contact avec trois employés du bureau qui étaient des témoins. Le Tribunal a jugé par ailleurs que la plaignante n'avait pas démontré que son évaluation était incorrecte.

Plainte accueillie.

Le Tribunal a ordonné que l'administrateur général révoque la nomination.

Parker c. le sous-ministre des Affaires indiennes et du Nord canadien

Référence neutre : 2010 TDFP 0021
Date de la décision : 2010-12-13

Mots-clés : abus de pouvoir; parti pris; crainte raisonnable de partialité; évaluation impartiale; observateur relativement bien informé; équité; conflit d'intérêts; capacité de gérer les conflits; feuille du candidat; aptitude; mesures d'adaptation; erreurs graves; omissions importantes; réévaluer. L'intimé a demandé aux candidats de remplir la feuille du candidat avant l'entrevue. La plaignante a inscrit sur sa feuille la déclaration suivante : « un problème important et non résolu me cause

Sommaire

L'expérience en leadership étaient interchangeables. Les nominations doivent être fondées sur le mérite. Le fait de modifier les qualifications essentielles relatives à l'expérience pour ensuite nommer une personne qui ne possédait pas l'expérience en gestion nécessaire a donné lieu à un résultat inéquitable. La vérification des références constituait le seul outil utilisé pour l'évaluation des qualités personnelles. L'intimé a reconnu s'être fondé sur des éléments insuffisants pour évaluer la candidature de la plaignante; le comité n'avait pas pris des mesures raisonnables pour déterminer s'il était possible d'obtenir tous les éléments d'information nécessaires, il aurait pu par exemple demander aux répondants de fournir plus de détails. Le Tribunal a conclu que les diverses erreurs et omissions relevées étaient le fait d'une insouciance grave s'apparentant à de la mauvaise foi. Enfin, le Tribunal a réfuté l'argument de l'intimé selon lequel la révocation de la nomination rendait l'affaire sans intérêt pratique. La compétence du Tribunal a été établie dès l'affichage de la notification de nomination ou de proposition de nomination, et les mesures subséquentes prises par l'intimé ne sauraient l'invalider.

Plainte accueillie.

Martin c. le sous-ministre de la Défense nationale

Référence neutre : 2010 TDFP 0019

Date de la décision : 2010-11-09

Mots-clés : abus de pouvoir; enquête; discussion

informelle; crédibilité; favoritisme personnel; insouciance grave; mauvaise foi; résultat inéquitable; éléments insuffisants; défaut de prise en compte d'éléments pertinents; révocation.

Sommaire

Selon la plaignante, le résultat du processus de nomination était inéquitable étant donné qu'un membre du comité d'évaluation avait divulgué des renseignements sur les questions d'entrevue à l'une des candidates retenues avant l'entretien de sélection. Elle a avancé d'autre part que son évaluation était incorrecte puisque le comité d'évaluation n'avait pas consigné entièrement sa réponse à une question d'entrevue. Elle a ajouté enfin que les autres candidats avaient tiré un certain avantage du fait d'obtenir la permission de consulter leurs notes au moment d'examiner les questions, permission qu'elle n'avait pas reçue. L'intimé a fait valoir qu'en dépit de la divulgation d'information se rapportant à une question d'entrevue, des mesures avaient été prises pour régler la situation avant de procéder aux nominations. L'intimé a soutenu en outre que la plaignante avait été évaluée de façon appropriée et qu'aucun candidat n'avait eu le droit de consulter ses notes pendant la préparation à l'entrevue.

Décision

Le Tribunal a jugé qu'un membre du comité d'évaluation avait donné à une candidate un avantage injuste en lui révélant des renseignements sur l'évaluation avant son entrevue; que cet acte constituait du favoritisme personnel et par voie de conséquence un abus de pouvoir. Le Tribunal a ajouté que le résultat était inéquitable du fait de la nomination d'une candidate qui avait été évaluée incorrectement. Bien que cette conclusion ait été suffisante pour accueillir la plainte, le Tribunal a examiné les mesures

**Morgenshtern c. le commissaire du Service
correctionnel du Canada**

Référence neutre : 2010 TDFP 0018
Date de la décision : 2010-10-15

Mots-clés : abus de pouvoir; mauvaise foi;

insouciance grave; éléments insuffisants; résultat
inéquitable; mérite; qualifications essentielles;
expérience; qualités personnelles; références; sans
intérêt pratique; révocation.

Sommaire

Selon les allégations de la plaignante, l'énoncé des
critères de mérite aurait été modifié de manière
incorrecte au cours du processus. C'est ainsi qu'une
personne avait été retenue au terme de la présélection
et jugée qualifiée sans posséder les qualifications
essentielles pour le poste. La plaignante a soutenu
d'autre part que l'évaluation de ses qualités
personnelles comportait des failles car le comité
aurait dû demander aux répondants de fournir
des renseignements additionnels.

L'intimé a fait valoir que malgré les erreurs commises
dans le processus, il n'y avait pas de mauvaise foi.
Selon lui, l'erreur du comité se trouvait dans
l'application incorrecte des outils d'évaluation avec
pour effet de modifier les exigences relatives à
l'expérience, ainsi que dans l'évaluation inappropriée
des qualités personnelles de la plaignante. L'intimé a
soutenu que la plainte n'avait aucun intérêt pratique
vu que l'intimé avait révoqué la nomination.

Décision

Le Tribunal a jugé que le comité avait commis une
erreur en considérant que l'expérience en gestion et

pris en compte non seulement les commentaires
de ce dernier durant la réunion du comité patronal-
syndical tenue avant l'entrevue mais aussi d'autres
facteurs tels que les remarques qu'il avait faites
comme qu'il avait une préférence
mettaient mal à l'aise et qu'il avait une préférence
pour des employés ayant une formation universitaire,
et le plaignant n'en avait pas. Le Tribunal a ajouté
que la perception de partialité était renforcée par la
décision du comité d'évaluation de ne pas conserver
les notes du plaignant alors que celui-ci contestait
l'évaluation de ses réponses.

Plainte accueillie.

Le plaignant a demandé un montant forfaitaire
équivalent à la différence de rémunération entre le
poste en cause et son poste d'attache. Le Tribunal
a rejeté cette réclamation, la jugeant non fondée.
Le Tribunal a fait remarquer que ladite réclamation
consistait en des dommages-intérêts punitifs ou
exemplaires et qu'il n'était pas de sa compétence
de l'ordonner. En outre, l'indemnité spéciale prévue
à l'article 81 (2) de la LFP ne pouvait s'appliquer en
l'espèce car il n'y a aucune allégation ou preuve qu'un
acte discriminatoire a été commis. Le Tribunal a par
ailleurs estimé que la révocation de la nomination
n'était pas une mesure corrective appropriée.
Enfin, le Tribunal a jugé que sa conclusion selon
laquelle le président du comité d'évaluation avait
abusé de son pouvoir discrétionnaire délégué était
suffisante et constituait la seule mesure corrective
indiquée.

n'était pas superviseur de répondre aux questions contenues dans les références.

Plainte accueillie.

Le Tribunal a estimé qu'un cours d'apprentissage en évaluation impartiale et en application des méthodes d'évaluation serait bénéfique aux membres du comité d'évaluation.

Ayant constaté qu'un bassin de candidats avait dû être établi à la suite du processus de nomination, le Tribunal a ordonné que l'intime détermine si ce bassin existe encore, et dans l'affirmative, que l'intime fasse réévaluer la candidature du plaignant par un comité d'évaluation composé de membres autres que ceux du comité participant au processus de nomination en l'espèce.

Gignac c. le sous-ministre des Travaux publics et des Services gouvernementaux

Référence neutre : 2010 TDFP 0010
Date de la décision : 2010-08-09

Mots-clés : abus de pouvoir dans l'application du mérité; crainte raisonnable de partialité; mesures correctives (montant forfaitaire et révocation).

Sommaire

Le plaignant a participé à un processus de nomination interne. Il était membre d'un comité patronal-syndical auquel siégeait également le président du comité d'évaluation. Le comité patronal-syndical a tenu une réunion quelques jours avant l'entrevue du plaignant. Dans les minutes précédant ladite réunion, le plaignant

Décision

Le Tribunal a estimé que les personnes chargées de l'évaluation dans un processus de nomination ont le devoir de procéder à une évaluation impartiale et ne suscitant pas une crainte raisonnable de partialité. Le Tribunal a appliqué aux questions de parti pris dans un processus de nomination le critère établi dans l'arrêt *Committee for Justice and Liberty c. Office national de l'énergie*, [1978] 1 R.C.S. 369 : *Si un observateur relativement bien renseigné peut raisonnablement percevoir de la partialité de la part d'une ou plusieurs personnes chargées de l'évaluation, le Tribunal pourra conclure qu'il y a abus de pouvoir*. En l'espèce, le Tribunal a conclu qu'un observateur relativement bien renseigné qui évaluerait l'ensemble de la preuve pourrait raisonnablement percevoir un parti pris de la part du président du comité d'évaluation. Le Tribunal a

Sommaires des décisions concernant les plaintes accueillies en 2010-2011¹

Amnistrante c. le sous-ministre de Citoyenneté et Immigration Canada et al.

Référence neutre : 2010 TDFP 0003

Date de la décision : 2010-06-10

Mots-clés : abus de pouvoir; mauvaise foi; parti pris; crainte raisonnable de partialité; références; valeurs.

Sommaire

Une personne qui ne faisait pas partie du comité d'évaluation avait fourni à celui-ci des renseignements concernant le plaignant. Suivant la suggestion de ladite personne, le comité d'évaluation s'est mis à chercher d'autres références; or il existait un lien hiérarchique entre cette personne et deux membres du comité. Par la suite, le plaignant a été éliminé du processus de nomination. Pendant et après le processus de discussion informel, le plaignant a appris que le comité d'évaluation avait obtenu deux références supplémentaires; il était cependant dans l'impossibilité de trouver la provenance de ces références, censées servir d'outil secondaire dans l'évaluation de certains critères de mérite mais qui étaient à la base de la décision d'éliminer sa candidature du processus de nomination.

Décision

Le Tribunal a conclu que l'intimé a abusé de son pouvoir dans son évaluation du plaignant, et qu'il a fait preuve de mauvaise foi et de parti pris. Par le seul fait de présenter leur candidature à un poste à la fonction publique, les candidats consentent implicitement à une vérification des références. Néanmoins, le processus de vérification des références doit être conforme aux valeurs de la LEPF. Le Tribunal a constaté que les références étaient utilisées comme outil principal d'évaluation du jugement, et non pas comme outil secondaire. Rien n'expliquait la mauvaise note du plaignant par rapport à cette qualification, ni le cheminement menant à son intégration à la note finale. Le Tribunal a établi d'autre part que la décision de l'intimé d'obtenir d'autres références avait été prise avant de recevoir les références des répondants nommés par le plaignant; que l'intimé a fourni au plaignant des renseignements inexacts et trompeurs sur la provenance des références supplémentaires et sur la nécessité de les obtenir. L'intimé a soutenu qu'il n'avait pas suffisamment de renseignements pour évaluer la candidature du plaignant et qu'il a dû par conséquent obtenir des références supplémentaires. Le Tribunal a conclu que l'intimé a fait preuve d'incurie du fait de ne pas préciser qu'il serait difficile pour quelqu'un qui

¹ Les sommaires et les versions intégrales des décisions sont accessibles sur le site Web du Tribunal au www.ppsst-rdp.gc.ca. Les employés, les gestionnaires et les spécialistes des ressources humaines peuvent s'y référer comme guide pour ce qui concerne la jurisprudence établie à ce jour.

Dossiers fermés 2010-2011	
Nombre de dossiers ouverts et fermés durant la période :	417
Nombre total de dossiers fermés durant la période :	722
Nombre de dossiers actifs au 31 mars 2011 et reportés à l'exercice suivant :	589
Types de plaintes 2010-2011	
Processus annoncés :	542
Processus non annoncés :	212
Révocation :	8
Mise en disponibilité :	6
Mesures correctives :	1
Motifs non précisés :	6
Requêtes reçues 2010-2011	
Prorogation de délais :	307
Ordonnance de communication de renseignements :	87
Demande de rejet :	155
Total :	549

Décisions rendues 2010-2011	
Décisions-lettres	
Prorogation de délais :	332
Ordonnance de communication de renseignements :	90
Rejet de plainte :	130
Total :	552
Décisions avec motifs :	35
Total :	587
Conférences préparatoires 2010-2011	
Mises à l'horaire :	129
Reportées :	23
Annulées :	24
Tenues :	90
Audiences 2010-2011	
Mises au rôle :	163
Reportées :	37
Annulées :	68
Tenues :	27

Résumé des statistiques sur la médiation

Dossiers de plaintes soumis à la médiation :	383
Dossiers de plaintes traités par médiation :	236
Retrait de consentement à la médiation :	58
Retrait de plainte avant la tenue de la médiation :	19
Processus en cours (reportés sur le prochain exercice) :	70

Taux de succès global (médiation en personne, par téléphone et vidéoconférence) : 85 %
(201 retraits de plainte sur 236 dossiers traités par médiation)

Taux de succès (médiation en personne) : 90 %

Taux de succès (médiation par vidéoconférence) : 80 %

Taux de succès (médiation par téléphone) : 67 %

Pourcentage des dossiers de plaintes traités par médiation par téléphone ou vidéoconférence: 33 %

Laps de temps moyen écoulé entre la nomination et l'avis de médiation : 59 jours

Laps de temps moyen écoulé entre la nomination et la séance de médiation : 91 jours

Le Greffe

Le Greffe s'occupe du suivi de tous les dossiers de plainte. Il a traité un total de 1 311 durant la période, y compris les dossiers de l'année antérieure encore actifs au 1^{er} avril 2010. Les tableaux suivants donnent une illustration précise de la situation.

Statistiques sur les plaintes	
Nombre de plaintes 2010-2011	
Nombre de plaintes reçues :	775
Nombre de plaintes actives de l'année précédente :	536
Nombre de plaintes actives durant la période :	1 311

Survivance de l'année 2010-2011

Le nombre de plaintes déposées au Tribunal au cours de la période s'élève à 775 contre 752 l'année précédente. Cette statistique fait ressortir une certaine stabilisation du total annuel de plaintes à une moyenne située entre 750 et 800. Si le Tribunal a émis 35 décisions finales après audience, cette solution de dernier recours concerne seulement 4% des plaintes. Ce chiffre inclut neuf cas d'abus de pouvoir.

Service de résolution de conflits

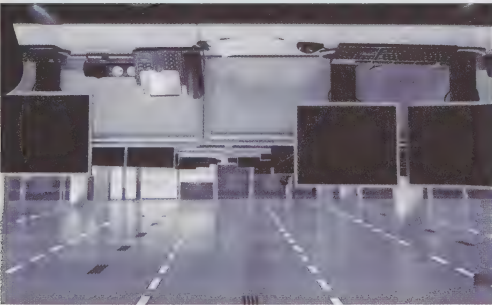
Le Service de résolution de conflits du Tribunal joue un rôle essentiel dans le règlement des plaintes. Il propose des services de médiation qui peuvent être sollicités à n'importe quelle étape du processus de plainte en application de l'article 97 de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (LEFP). La médiation a généralement lieu après l'étape de communication de renseignements. Elle nécessite le consentement préalable des deux parties. Tous les dossiers de plainte sont automatiquement soumis à la médiation à moins d'un désistement de l'une des parties.

Après un essai fructueux, le Tribunal a intégré deux nouveaux outils dans sa trousse de mécanismes de règlement des plaintes : la médiation par téléphone ou vidéoconférence et la conférence de règlement.

Tous les dossiers de plainte sont automatiquement soumis à la médiation à moins d'un désistement de l'une des parties.

Formation en négociation raisonnée et en médiation

Le Tribunal continue d'offrir ses séances de formation interactive de deux jours et demi sur la négociation raisonnée et la médiation. Ce programme vise à permettre aux intervenants (agents négociateurs, gestionnaires délégués ou leurs représentants, agents de dotation ou spécialistes des ressources humaines) de mieux comprendre la démarche du Tribunal par rapport à la médiation et de se préparer à un processus de médiation en tant que partie ou représentant. Durant la période 2010-2011, le Tribunal a tenu six de ces séances – trois en anglais et trois en français – à Ottawa (deux), Montréal, Québec, St. John's et Winnipeg.



Au cours de l'année du projet pilote, les questionnaires remplis par les participants ont montré un taux de satisfaction de plus de 80 % pour tous les types de médiation.

Certaines parties et certains représentants ont toutefois exprimé leur préférence pour la médiation en personne. Pour l'année à venir, le Tribunal prévoit réduire le pourcentage de séances de médiation par téléphone et offrir la possibilité d'effectuer la prémédiation par téléphone (une journée) et la médiation en personne (une journée). Cette façon de faire accordera à chacun une plus grande marge de manœuvre pour choisir entre la médiation par téléphone, la médiation par vidéoconférence et la médiation en personne.

Un projet pilote de médiation par téléphone et vidéoconférence a été entrepris en parallèle avec le projet pilote sur les conférences de règlement afin d'accroître l'accessibilité de la médiation et de maintenir les coûts de ce service à leur niveau actuel pour les parties et pour le Tribunal. Avant même le début du projet pilote, cette méthode avait été utilisée avec succès dans les cas où les plaignants travaillaient à l'extérieur du pays ou quand les parties n'étaient pas en mesure d'assister dans un délai raisonnable à une séance de médiation en personne.

Au cours de l'année du projet pilote, les questionnaires remplis par les participants ont montré un taux de satisfaction de plus de 80 % pour tous les types de médiation. Par ailleurs, le projet pilote a permis, d'une part, la réduction des délais, la réalisation d'économies considérables quant aux coûts de déplacement pour les agents négociateurs, les représentants des ministères et les membres et les employés du Tribunal, et d'autre part, l'accroissement du bien-être des employés et l'amélioration de l'équilibre travail-vie personnelle (temps passé au bureau et à la maison par rapport au temps passé à l'extérieur) pour toutes les personnes concernées.

Le projet pilote a été évalué en mars 2011. Un avis de conférence a été envoyé pour 47 dossiers durant la période du 1^{er} avril 2010 au 31 mars 2011. Compte tenu du nombre de plaintes retirées avant, pendant et après les conférences de règlement, l'évaluation du projet pilote fait ressortir un taux de succès de 80 %.

Environ la moitié des conférences de règlement ont eu lieu en personne et l'autre moitié par téléphone. Le taux de réussite était comparable dans les deux cas. Nous avons aussi tenu une vidéoconférence qui s'est avérée un succès mais nous n'avons pu répéter l'expérience dans d'autres dossiers pour des raisons de coûts et de logistique – souvent les parties n'avaient pas accès à un réseau.

Compte tenu de ces résultats et des commentaires positifs formulés par les participants et les intervenants, le Tribunal a décidé d'intégrer de manière définitive les conférences de règlement à son processus de plainte. D'avantage de membres sont formés et participent maintenant à cette nouvelle procédure. La documentation et le site Web ont été modifiés afin de simplifier le processus et de faire état des changements apportés en cours de route.

Le Tribunal est convaincu que les conférences de règlement constituent un complètement approprié à son processus de plainte. Elles représentent pour les parties une occasion de discuter directement de la plainte, ce qui ne serait pas possible dans le contexte d'une audience quasi judiciaire. Elles sont efficaces car elles sont effectuées en une journée, en même temps que la conférence préparatoire et sans qu'il soit nécessaire de voyager. Les conférences de règlement sont également utiles aux parties même si celles-ci ne parviennent pas à un règlement, car



elles leur permettent d'évaluer les points forts et les lacunes de leur dossier et de mieux se préparer à l'audience.

Médiation par téléphone et vidéoconférence

La médiation par téléphone sert à traiter divers types de dossiers. Elle peut prendre plusieurs formes dans la mesure où le téléphone n'est que le vecteur du processus. Elle s'apparente dans certains cas à une médiation par navette; autrement dit, le médiateur fait la navette entre les parties. Dans d'autres situations, tous les participants – le médiateur, les parties et leurs représentants – prennent part à une conférence téléphonique en même temps. Chaque médiateur utilise son jugement pour décider du meilleur format à adopter dans tel ou tel dossier. La médiation par téléphone favorise un meilleur service aux intervenants tout en maintenant le coût des activités à un niveau raisonnable.

La médiation par téléphone favorise un meilleur service aux intervenants tout en maintenant le coût des activités à un niveau raisonnable.

Innovation : conférence de règlement et médiation par téléphone

Conférence de règlement

La conférence de règlement vise à aider les parties à évaluer le bien-fondé d'une plainte et parvenir à un règlement mutuellement satisfaisant. Le choix des dossiers à soumettre à une conférence de règlement se fait sur la base des critères suivants :

- il n'y a pas eu de médiation (ou la médiation a eu lieu il y a plus de six mois);
- les parties ont des opinions divergentes sur une question de droit;
- l'une des parties n'est pas représentée;
- la conférence de règlement pourrait être bénéfique aux parties;

- tout autre motif jugé valable par le Tribunal.

La conférence de règlement a lieu à une date établie par le Tribunal – elle se tient généralement dans les deux mois qui précèdent la date d'audience. Son déroulement ne se prolonge pas au-delà d'une journée.

Comparaison entre médiation et conférence de règlement**Différences**

La médiation est un processus volontaire; elle implique la participation d'une tierce partie neutre et impartiale – le médiateur.

- un processus obligatoire, amorcé et contrôlé par le Tribunal;



- un processus évaluatif;

- toujours présidé par un membre du Tribunal.

Points communs

- Les deux processus sont confidentiels.
- Objet : parvenir à un règlement et obtenir le retrait de la plainte.
- Seules les parties sont habilitées à conclure une entente à l'amiable et à en établir les conditions.

Évaluation du projet pilote sur les conférences de règlement

En avril 2010, le Tribunal a lancé un projet pilote d'un an sur les conférences de règlement pour les raisons suivantes : après quatre ans d'activités et plus de 2 800 plaintes reçues, sa jurisprudence contenait des décisions portant sur des situations diverses, y compris des exemples d'abus de pouvoir; il avait soumis jusqu'à 780 cas à la médiation avec un taux de succès de 85 % et commençait à expérimenter la médiation par téléphone et par vidéoconférence.

Mandat, mission et valeurs

Le Tribunal de la dotation de la fonction publique a pour mandat d'instruire les plaintes et statuer sur elles. Le Tribunal est un organisme indépendant et quasi judiciaire, créé en décembre 2005 aux termes de la *Loi sur la modernisation de la fonction publique* et dans le cadre des nouvelles dispositions de recours habitant les fonctionnaires fédéraux à porter plainte par rapport aux mesures de dotation concernant les nominations internes, les mises en disponibilité, l'application de mesures correctives ordonnées par le Tribunal et les révocations de nomination. Il tient des audiences et propose des services de médiation à toute étape d'une procédure. En s'acquittant de son mandat, le Tribunal favorise des pratiques de dotation équitables et transparentes, contribue à une fonction publique axée sur le mérite, qui incarne la dualité linguistique, les droits de la personne et qui vise l'excellence.

Le Tribunal favorise des pratiques de dotation équitables et transparentes, contribue à une fonction publique axée sur le mérite, qui incarne la dualité linguistique, les droits de la personne et qui vise l'excellence.

- Le Tribunal s'engage à :
- maintenir son impartialité, sa transparence et son indépendance;
 - offrir aux clients et aux intervenants un service professionnel, respectueux et utile;
 - aider les parties à régler leurs différends de la façon la plus informelle qui soit et dans les meilleurs délais possible;
 - s'assurer que ses décisions sont justes, cohérentes et bien étayées;
 - consulter les clients et les intervenants et les tenir au courant des services offerts par le Tribunal et de la jurisprudence;
 - promouvoir un environnement de travail sain, productif et efficace.



Message du président

Le Tribunal de la dotation de la fonction publique en est à son sixième rapport annuel. L'an dernier nous avons présenté le bilan de cinq ans de fonctionnement. Le présent rapport fait le point sur les réalisations du Tribunal en 2010-2011, particulièrement sur les innovations apportées au processus de plainte.

Nous avons reçu au cours de l'exercice 2010-2011 un total de 775 plaintes, soit une légère augmentation par rapport à l'année antérieure. Cette stabilisation du volume de plaintes a favorisé le lancement de deux projets pilotes en 2010 – conférence de règlement et médiation par téléphone – pour améliorer nos services et les rendre plus efficaces. Au cours de l'année, nous avons mesuré les résultats obtenus et la satisfaction des participants à ces projets. Nous avons aussi consulté nos principaux intervenants, et suite aux commentaires reçus, nous avons apporté des améliorations à ces processus qui font maintenant partie intégrante de nos outils de résolution.

Le Tribunal est convaincu que la médiation par téléphone et la conférence de règlement constituent un complément approprié à son processus de plainte. Elles représentent pour les parties une occasion de discuter directement de la plainte, ce qui ne serait pas possible dans le contexte d'une audience quasi judiciaire. Elles sont efficaces car elles sont effectuées en une journée, en même temps que la conférence préparatoire et sans qu'il soit nécessaire de voyager. De plus, elles permettent aux parties de diminuer leurs frais ainsi que le temps de déplacement, et au Tribunal de maintenir le coût des services à son niveau actuel.

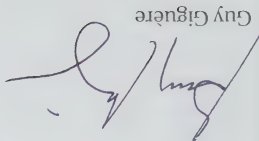
Il convient de signaler cette année neuf plaintes accueillies pour un total de 35 décisions finales émises après audience. Ces nouvelles décisions s'ajoutent à notre jurisprudence et la diversifient à plusieurs égards, notamment sur le plan des nouveaux exemples d'abus de pouvoir.

La Cour d'appel fédérale a statué pour la première fois sur un pourvoi concernant une décision du Tribunal. Bien qu'elle ait confirmé le bien-fondé de l'appel, elle a souscrit à l'interprétation donnée par le Tribunal de l'abus de pouvoir dans le contexte de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*.

Il est à noter, par ailleurs, que nous avons terminé le processus de modification du Règlement du Tribunal. Le règlement modifié – qui entre en vigueur en mai 2011 – sera plus clair et traduira l'évolution de nos pratiques et procédures.

Rappelons que les dossiers passant par toutes les étapes de procédure jusqu'à l'audience ne représentent qu'une infime proportion (environ 5 %) des plaintes soumises. En effet, plus de 90 % des plaintes reçues par le Tribunal sont réglées sans audience. Notre approche repose sur trois éléments : échange d'information, possibilités de dialogue véritable entre les parties et processus favorisant le règlement des litiges. Cette approche s'inspire des valeurs de dotation inscrites dans le préambule de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* : volonté réelle de dialogue, respect des employés et mécanismes de recours destinés à résoudre les questions touchant les nominations.

Le président et premier dirigeant,



Guy Giguère

Table des matières

Message du président	1
Mandat, mission et valeurs	2
Innovation : conférence de règlement et médiation par téléphone	3
Conférence de règlement	3
Comparaison entre médiation et conférence de règlement	3
Evaluation du projet pilote sur les conférences de règlement	3
Médiation par téléphone et vidéoconférence	4
Survol de l'année 2010-2011	6
Service de résolution de conflits	6
Formation en négociation raisonnée et en médiation	6
Statistiques sommaires sur la médiation	7
Le Greffe	7
Statistiques sur les plaintes	7
Sommaires des décisions concernant les plaintes accueillies en 2010-2011	9
Révision judiciaire – derniers développements	19
Annexe 1 – Questions financières	20
Annexe 2 – Tableau des plaintes reçues par organisme	21
Annexe 3 – Responsabilités prévues par la Loi	22
Annexe 4 – Processus de traitement des plaintes	24
Annexe 5 – Système de règlement des plaintes en matière de dotation	25
Annexe 6 – Notices biographiques des membres	26
Pour communiquer avec le Tribunal	32

Guy Giguère



Le président et premier dirigeant,

considération.

Vous le Ministre, l'assurance de ma très haute

Conformément à l'article 110 de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique, j'ai le plaisir de vous présenter le sixième rapport annuel du Tribunal de la dotation de la fonction publique pour la période du 1^{er} avril 2010 au 31 mars 2011 en vue de son dépôt au Parlement.

Ministre le Ministre,

K1A 0M5

Gatineau (Québec)

Ministre du Patrimoine canadien et des Langues officielles

L'honorable James Moore, C.R., député

Canada

Ottawa ON K1A 0A5

6th Floor West

240 Sparks Street

Canada

Ottawa ON K1A 0A5

6^e étage ouest

240, rue Sparks



Public Service
Staffing Tribunal

Tribunal de la dotation
de la fonction publique



Tribunal de la dotation
de la fonction publique
Public Service
Staffing Tribunal

Tribunal de la dotation de la fonction publique Rapport annuel 2010-2011



Innovation



Canada

